

EL PAPEL DEL SINDICATO EN LA PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LA ERA DE LA GLOBALIZACIÓN

Jesús Irisarri Samanes

Dirección:
Dr. D. José Luis Goñi Sein
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Pamplona, 2015.

EL PAPEL DEL SINDICATO EN LA PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LA ERA DE LA GLOBALIZACIÓN

A mis padres por su inquebrantable apoyo y confianza.

A mi familia y a todos aquellos que me habéis brindado vuestra ayuda.

ABREVIATURAS

A.C.	Antes de Cristo
AA. VV.	Autores Varios
ACE	Asociación Constitucionalista de España
ACFTU-FSC	Federación de Sindicatos de Toda China
ACNUDH	Alto Comisionado de la Naciones Unidas para los Derechos Humanos
AEA	Association of European Airlines
AECI	Agencia Española de Cooperación Internacional
AET	Acuerdos de Empresa Transnacionales
AIEE	Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo
AINC	Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva
ALC	América Latina y el Caribe
AME	Acuerdo Marco Europeo
AMET	Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo
AMG	Acuerdo Marco Global
AMI	Acuerdo Marco Internacional
AMM	Acuerdos Marco Mundiales
Art.	Artículo
ATEXBANK	Asociación DE Técnicos y Profesionales de Argentina
AVC	Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos
BBC	British Broadcasting Corporation
BM	Banco Mundial
C.A.F.E.	Starbucks C.A.F.E. Practices
C.N.T.	Confederación Nacional del Trabajo
CAOBISCO	Association Communautaire des Industries de la Chocolaterie, Biscuiterie
CC	Código de Conducta
CDH	Consejo de Derechos Humanos
CE	Constitución Española
CEC	Confederación Europea de Mandos Intermedios
CEDH	Convenio Europeo de Derechos humanos

CEDS	Comité Europeo de Derechos Sociales
CEE/CEU	Comité de Empresa Europea
CEEP	Centro Europeo de Empresas con Participación Pública y Empresas de Interés Económico General
CEM	Comité de Empresa Mundial
CENDES	Centro de Estudios del Desarrollo, Universidad Central de Venezuela
CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CEPYME	Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa
CES	Confederación Europea de Sindicatos
CFDT	Confédération Française Démocratique du Travail
CGIL	Confederazione Generale Italiana del Lavoro
CGT	Confédération Générale du Travail
-CGTP	Federación Nacional Unitaria de los Trabajadores Petroleros Afiliada a Confederación General de Trabajadores del Perú
CICR	Comité Internacional de la Cruz Roja
CIG	Confederación Intersindical Gallega
CIOSL	Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres
CIS	Centro de Investigaciones Sociológicas
CMT	Confederación Mundial del Trabajo
CN	Comisión de Negociación de los/las Representantes de los Trabajadores del Grupo Abertis
CNM-CUT	Confederação Nacional dos Metalúrgicos afiliado a Central Única dos Trabalhadores
CNSF	Confédération Nationale des Salariés de France
Comité DESC	Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas
Comp./Comps.	Compilador, Compiladores
CONSEU	Conferencia de las Naciones Sin Estado de Europa
Coord./Coords.	Coordinador, coordinadores
CS	Central Sindical
CSE	Carta Social Europea
CSI/ITUC/IGB	Confederación Sindical internacional

CSI-CSIF	Confederación de Sindicatos Independientes y Sindical de Funcionarios
CUT	Central Única dos Trabalhadores
DC	Dirección Central del Grupo Abertis
DD HH	Derechos humanos
DI	Deslocalización Internacional
DIAN	Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales de Colombia
DIH	Derecho Internacional Humanitario
Dir./ Dirs.	Director, Directores
DOP	Peso Dominicano
DUDH	Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948
DDHE	Declaración de Derechos Humanos Emergentes, Monterrey 2007
EBRD/BERD	Banco Europeo para la Reconstrucción y el Desarrollo
ECA	European Cockpit Association
ECOSOC	Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas
ECSA	Asociación de Armadores de la Comunidad Europea
Edit./Edits.	Editor, Editores
EE.UU.	Estados Unidos de América
ej.	Por ejemplo
ELA/STV	Eusko Langile Abertzaleak/ Solidaridad de Trabajadores Vascos
EMN/EMT	Empresas Multinacionales
EOI	Escuela de Organización Industrial
EPT	Educación para todos
EPU	Examen Periódico Universal
ERA	European Regions Airline Association
ERE/ERES	Expediente de regulación de Empleo, Expedientes de Regulación de Empleo
ET	Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
etc.	Eceterá
ETF	European Transport Workers' Federation
ETI	Ethical Trading Initiative

ETUI-REHS	European Trade Union Institute - Research, Education, Health and Safety
EUROCADRES	The Council of European Professional and Managerial Staff
FASP y GP-CGT	Federación Argentina Sindical del Petróleo y Gases Privados afiliada a la Confederación General del Trabajo de la Republica Argentina
FAT-UNSA	Fédération Autonome des Transports afiliada al Union Nationale des Syndicats Autonome Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero
FENATRADO	Federación Nacional de Transporte Dominicano
FENUPEROL	
FITAG-UGT	Federación de Industria y de los Trabajadores Agrarios de la Unión General de Trabajadores
FITCM	Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera
FITEQA CC. OO.	Federación de Industrias Textil, Piel, Químicas y Afines de Comisiones Obreras
FITIM	Federación Sindical Internacional del Metal
FITTV/ ITGLWF	
FMI	Fondo Monetario Internacional
FNTPB-COB	Federación Sindical de los Trabajadores del Petróleo de Bolivia afiliada a Central Obrera Boliviana
FNV	Federatie Nederlandse Vakbeweging
FO	La Force Syndicale
FSI	Federaciones Sindicales Internacionales
FSM	Federación Sindical Mundial
FST	Federación de Sindicatos del Transporte de la Unión Europea
FT	Fairtrade
FTE	Frente de Trabajadores de la Energía de México
FUP-CUT	Federação Única dos Petroleiros de afiliada a Central Única dos Trabalhadores
GRI	Global Reporting Initiative
GTAS	Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical
GUF's	Global Union Federations
IACA	International Air Carrier Association

IBM/IMB	Federación Internacional Metalúrgica
ICEM	Federación Internacional de Química, Minas y Energía
ICI	International Cocoa Initiative
IEPAL	Instituto de Estudios Políticos para América Latina
IGM	IG Metall
IIDH	Instituto Interamericano de Derechos Humanos
IPC	Índice de Precios al Consumo
ISR	Inversión Socialmente Responsable
ITBLAV	Internationale Textil-, Bekleidung- und Lederarbeiter-Vereinigung
IUL	Unión Internacional de los Sindicatos de los Trabajadores de Productos Alimenticios, Agricultura, Cafés y Estimulantes
KESK	Sindicato Turco Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
LAB	Langile Abertzaleen Batzordeak
LOLS	Ley Orgánica 11/1984, de 2 de agosto, de Libertad Sindical
LOTIC	Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional
LSAB	Sindicato Letón de Trabajadores de Correos y Telecomunicaciones
MAC	Método Abierto de Cooperación
MERCOSUR	El Mercado del Sur Común
MST	Movimento dos Trabalhadores Rurais sem Terra
Normas ISO	International Standardization Organization
núm./núms.	Número, Números
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OHCHR/OACDH	Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos.
OIT/ILO	Organización Internacional del Trabajo
OMAL	Observatorio de Multinacionales en América Latina
OMC	Organización Mundial del Comercio
ONG/NGO o ONGs	Organización no gubernamental, Organizaciones no gubernamentales
ONU/NU	Organización de las Naciones Unidas
op. cit.	En la obra citada

OPC	Organizadoras Profesionales de Congresos
pág./págs.	Página, Páginas
PEA	Población Económicamente Activa
PER	Plan de Empleo Rural
PFPIDCP	Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
PFPIDESC	Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
PIDCP	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
PIDESC	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
PLADES	Programa Laboral de Desarrollo
PP	Partido Popular
PSOE	Partido Socialista Obrero Español
PT TEL	PT Tanjungenim Lestari
PYME	Pequeña y Mediana Empresa
RA	Rainforest Alliance
RDL	Real Decreto Ley
REEI	Revista Electrónica de Estudios Internacionales
RENFE	Red Nacional de Ferrocarriles Españoles
RFA	República Federal Alemana
RR.LL. y CC.TT.	Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo
RSC	Responsabilidad Social Corporativa
RSE	Responsabilidad Social Empresarial
SAE	Sindicato de Auxiliares de Enfermería
SAI	Social Accountability International
SANEF-CGT	Confédération Générale du Travail en la empresa SANEF del Grupo Abertis.
SAPN- CGT	Confédération Générale du Travail en la empresa SAPN del Grupo Abertis.
SELA	Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe
SEMAF	Sindicato Español de Maquinistas y Ayudantes Ferroviarios
SERNAM	Servicio Nacional de la Mujer
SINDISPETROL	Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresas, Contratistas, Subcontratistas, de Bienes, Servicios y

	Actividades de la Industria del Petróleo, Petroquímica y Similares
SINTRAJAP	Sindicato de Trabajadores de JAPDEVA y Afines Portuarios
SPI	Secretariados Profesionales Internacionales
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
SUPeH-CGT	Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos afiliada a la Confederación General del Trabajo de la República Argentina
SUT RELAPA	Sindicato Único de Trabajadores de la Refinería La Pampilla
TCE	Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea
TEDH	Tribunal Europeo de Derechos humanos
TFUE	Tratado Consolidado del Funcionamiento de la Unión Europea
TJCE	Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea
TLCAN	Tratado de Libre Comercio de América del Norte
TTUTA	Sindicato de Docentes Trinidad and Tobago Unified Teachers Association
TUAC	Comité Consultivo Sindical ante la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
U.S.O	Unión Sindical Obrera
UAM	Universidad Autónoma de Madrid
UAW	Unión de Trabajadores de la Industria Automotriz
UB	Universitat de Barcelona
UCO	Unidad Central Operativa de la Guardia Civil
UE	Unión Europea
UEAPME	Asociación Europea de Artesanos, Pequeñas y Medianas Empresas
UFCW	United Food and Commercial Workers
UGT	Unión General de Trabajadores
UGT-TCM	Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de Unión General de trabajadores
UHKD	El Union of Hong Kong Dockers
UITA	Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines.
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

UNI	Union Network International
UNICE	Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe
UNIONEN	Un tipo de Sindicato sueco
UNITE	Un tipo de Sindicato de Gran Bretaña
UNODC	United Nations Office on Drugs and Crime
USO-CUT	Unió Sindical Obrera de la Industria del Petróleo afiliada a la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia
VIH/SIDA/ HIS/AIDS	Virus de Inmunodeficiencia humana, síndrome de inmunodeficiencia adquirida
vol.	Volumen
VW	Volkswagen
ZF	Zona Franca
ZFE/ZFEs	Zona Franca de Exportación/ Zonas Francas de Exportación
ZFI	Zonas Francas Industriales

ÍNDICE

ABREVIATURAS	7
INTRODUCCIÓN.....	19
PRIMERA PARTE: LOS DERECHOS HUMANOS: ANÁLISIS DE SU SITUACIÓN EN UN MUNDO GLOBALIZADO	25
I. ¿DE QUÉ DERECHOS ESTAMOS HABLANDO?	31
I. I. DERECHOS HUMANOS Y SU ESTUDIO TERMINOLÓGICO	33
I. II. CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DE LOS DERECHOS HUMANOS	46
I. III. DERECHOS HUMANOS VS DERECHOS FUNDAMENTALES. LAS RELACIONES ENTRE AMBOS CONCEPTOS	51
II. LA EVOLUCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS HASTA LA ACTUALIDAD	65
II. I. LOS ORÍGENES DE LOS DERECHOS HUMANOS: SUS DIFERENTES MANIFESTACIONES HASTA LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS DE 1948.....	66
II. II. DESDE LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS HASTA LA DECLARACIÓN DE DERECHOS HUMANOS EMERGENTES	84
II. III. LA CLASIFICACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN GENERACIONES.....	105
III. ESTUDIO DEL FENÓMENO GLOBALIZADOR Y SUS CONSECUENCIAS EN LOS DERECHOS HUMANOS	115
III. I. PRECISIÓN TERMINOLÓGICA: ¿QUÉ SE ENTIENDE POR GLOBALIZACIÓN?	117
III. II. CONSECUENCIAS DE LA GLOBALIZACIÓN EN LOS DERECHOS HUMANOS.....	133
III. II. A) Deslocalización productiva: efectos en los derechos humanos y en las relaciones laborales.....	141
III. II. B) Las Zonas Francas y su repercusión en los derechos humanos.....	157
IV. LA EFICACIA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN UN MUNDO GLOBALIZADO.....	181
IV. I. LOS DERECHOS HUMANOS COMO DERECHOS PÚBLICOS SUBJETIVOS.....	184
IV. II. LA EXTENSIÓN DE LA EFICACIA DE LOS DERECHOS HUMANOS A LAS RELACIONES ENTRE PARTICULARES	189
IV. II. A) La eficacia mediata de los derechos humanos.....	194
IV. II. B) La eficacia inmediata de los derechos humanos.....	197
IV. II. C) La eficacia de los derechos humanos desde la perspectiva del ordenamiento español.....	203
V. PROTECCIÓN INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	213
V. I. SISTEMA INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN ACTUAL: LOS MECANISMOS DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS.....	216
V. I. A) Las garantías de los derechos humanos en el sistema de las Naciones Unidas..	218
a) Los mecanismos convencionales.....	219
- Comité de Derechos Humanos.....	221
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	239
b) Los procedimientos extraconvencionales.....	244
- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.....	245
- Consejo de Derechos Humanos.....	248
V. II. TRIBUNAL INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS: UNA UTOPIA NECESARIA	262

SEGUNDA PARTE: LA ORGANIZACIÓN SINDICAL FRENTE A LOS RETOS DE LA GLOBALIZACIÓN: OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS	289
I. LA COYUNTURA DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN LA ACTUALIDAD: LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS SINDICALES COMO HECHO HABITUAL EN EL MUNDO.....	293
II. OBJETIVO SINDICAL EN LA ERA DE LA GLOBALIZACIÓN.....	313
II. I. LA TRANSFORMACIÓN DE LOS RETOS DE LA GLOBALIZACIÓN EN NUEVAS OPORTUNIDADES	313
II. II. EXPANSIÓN GLOBAL DEL RESPETO Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS: MISIÓN SINDICAL EN BUSCA DEL BENEFICIO GLOBAL.....	326
III. MODIFICACIONES NECESARIAS EN LA ORGANIZACIÓN SINDICAL PARA ENFRENTARSE A LOS RETOS DE LA GLOBALIZACIÓN.....	333
III. I. REESTRUCTURACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.....	339
III.I. A) El elemento organizativo básico.....	340
III.I. B) Hipótesis para la modificación de la estructura sindical	357
III.II. LA FALTA DE REPRESENTATIVIDAD COMO CARACTERÍSTICA DE LOS SUJETOS SINDICALES ACTUALES	379
III.III. FOMENTAR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL: PERSPECTIVAS PRESENTES Y FUTURAS.....	404
III.III. A) La Confederación Sindical Internacional	410
III.III. B) El Comité Consultivo Sindical ante la OCDE.....	416
III.III. C) Las Federaciones Sindicales Internacionales	417
III.III. D) Agrupación Global Unions.....	419
III.III. E) La Confederación Europea de Sindicatos.....	422
III.IV. ¿EXISTENCIA Y/O NECESIDAD DE UN SINDICATO GLOBAL? APLICACIÓN “PRÁCTICA” DE LAS PRINCIPALES MODIFICACIONES PLANTEADAS EN LA ORGANIZACIÓN SINDICAL ..	424
IV. INSTRUMENTOS SINDICALES PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL.....	451
IV.I. LOS ÓRGANOS DE COORDINACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL.....	455
IV.I. A) Redes Sindicales	458
IV.I. B) Consejos Mundiales.....	478
IV.I. C) Comités de Empresa Mundiales	489
IV.II. LOS ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES	509
IV.II.A) Partes intervinientes	538
IV.II.B) Ámbito de aplicación: problemas de eficacia.....	551
IV.II.C) Contenido material: indicaciones sobre los derechos humanos	556
IV.II.D) Mecanismos para el control de su cumplimiento e implantación.....	570
IV.III. RELACIÓN DEL SINDICATO CON EL PODER PÚBLICO: INTERLOCUTOR SOCIAL	578
IV.III.A) La concertación social nacional.....	581
IV.III.B) La concertación social internacional: su incidencia en los derechos humanos .	586
a) El diálogo social en el seno del OIT	586
b) El diálogo social europeo	591
c) El diálogo social y su afección en los derechos humanos.....	604
V. LA IMBRICACIÓN DEL SINDICATO GLOBAL EN LA PROMOCIÓN Y LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL MUNDO GLOBALIZADO: MECANISMOS Y ESTRATEGIAS	607

V.I. LA PARTICIPACIÓN DEL SINDICATO GLOBAL COMO SUJETO INTERESADO EN LA NEGOCIACIÓN DE LOS MECANISMOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.....	612
V.I. A) El sindicato global en el papel de certificador socio-laboral.....	620
V.I. B) La negociación de los códigos de conducta por parte del sindicato global	633
V.I. C) Sindicato global y Acuerdos Marco Internacionales	644
V.II. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRASNACIONAL EN LAS MANOS DEL SINDICATO GLOBAL	647
V.II. A) Negociación colectiva internacional a nivel de empresa	649
V.II. B) Negociación colectiva internacional supraempresarial: sectorial e intersectorial	651
VI. LA NECESARIA VISIÓN CONJUNTA DE LA PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LA FUNCIONALIDAD SINDICAL	659
CONCLUSIONES	673
BIBLIOGRAFÍA	715

INTRODUCCIÓN

Con estas primeras líneas se pretende dar unas pinceladas sobre la investigación que aquí comienza y que sirvan para poner al lector en sobre aviso de lo que se va a encontrar.

El título de la investigación ya hace intuir que se tratarán tres temas específicamente: a saber el sindicato, la globalización y los derechos humanos. Estos tres elementos se interrelacionan a través de los verbos promocionar y proteger. Durante el desarrollo de la investigación se pretende plasmar la relación existente entre ellos. Antes de proceder a indicar las diversas formas de relacionarse es necesario comprender, en primer lugar, qué es cada uno de esos elementos. Al hacer referencia a «derechos humanos», a «estructura sindical», a «globalización», el objetivo perseguido no será, en consecuencia, sólo comprenderlos, sino conocer el estado actual y la relación entre los mismos para después plantear soluciones acertadas a sus problemas.

La globalización es un proceso, un fenómeno de extensión universal. Sus consecuencias se dejan sentir en todos los lugares del mundo. Pero esos efectos no sólo tienen una afección territorial, en determinados lugares, sino que tienen implicación en casi todas las personas del mundo. La globalización se ha inmiscuido, con mayor o menor graduación, en la mayoría de los aspectos de la vida de las personas, independientemente del lugar donde habiten.

La persona, por lo menos una parte, ha dejado de ser un individuo perteneciente a un determinado país; es un ciudadano del mundo, integrante de una sociedad global. Deben desterrarse las ideas de que el fenómeno global es una característica exclusiva del sistema económico y financiero, por lo tanto de los grandes movimientos de capital de las empresas multinacionales. Los efectos de la globalización han superado el ámbito inicialmente planteado para ellos a través de su salto desde el ámbito económico a todos los sectores de la vida de las personas. Un ejemplo de esa extensión, se constata en el desarrollo cotidiano de la vida. Los bienes de consumo diario, habitualmente ya no son resultado de la producción local o nacional, sino que provienen de lugares mucho más lejanos. El mundo está interconectado de tal forma que los medios de comunicación tienen la capacidad de conocer lo acaecido en todo el planeta a los pocos segundos de producirse, con una rapidez inusitada.

Ante tales constataciones, la mejor medida es, dado que casi la totalidad de la actividad cotidiana de las personas se ha visto afectada por los cambios del proceso global, centrarse en el estudio de los efectos que el fenómeno global tiene en el disfrute de los derechos humanos.

La vulneración de los derechos humanos en todas las partes del planeta, con especial incidencia en los países en vías de desarrollo, no es un dato desconocido gracias a la actividad de los organismos internacionales. Ellos se encargan de exponer las violaciones de tales derechos padecidas alrededor de todo el mundo. Actuación que tiene dos ámbitos; uno público, por ejemplo, el desarrollado por las diversas agencias y órganos de la Organización de las Naciones Unidas, y por otro lado el ámbito privado copado casi exclusivamente por el trabajo infatigable de las Organizaciones no gubernamentales.

Desde un acercamiento inicial a las actuaciones de ambos sujetos, al que es capaz de llegar cualquier persona puesto que nace de la contemplación de las noticias diarias, puede extraerse la idea de que el transcurrir actual de la globalización ha supuesto un nuevo escenario donde el ámbito global se caracteriza por la violación reiteradamente peligrosa de los derechos humanos.

Pero el fenómeno globalizador también proyecta una serie de alternativas, de oportunidades para cambiar esta situación, y supone una vía más que razonable para imponer un desarrollo a todos los lugares del mundo. Por ello, este fenómeno de expansión global tiene luces y sombras en su relación con los derechos humanos. La globalización es el medio donde se realizan situaciones proclives a la violación de los derechos humanos pero también pondrá al alcance de los sujetos, sean públicos o privados, vías de actuación de lo más evolucionadas para tratar de evitar o en el caso de que ya se hayan producido restituir las violaciones de tales prerrogativas básicas.

Un aspecto debe quedar claro para comprender el objetivo global del trabajo: la globalización no es la causante de nada, ni de consecuencias positivas ni negativas. Ella es un proceso, los culpables de sus daños y los responsables de sus méritos serán los sujetos que desarrollan tal proceso. Así, la globalización es un proceso inevitable, en el cual nos encontramos inmersos, pero de ninguna manera es un fenómeno maligno sino que es modulable y las responsabilidades deberán achacarse a los sujetos protagonistas de ella.

Por lo tanto debemos preguntarnos si no será una actividad de lo más razonable buscar la forma de convertir a la globalización en un proceso catalizador de elementos sociales, que ayude a extender un bienestar global a todos los lugares del mundo

La idea es conseguir ese objetivo de una globalización más social a través de la expansión e implantación real y efectiva de los derechos humanos en todos los lugares del mundo. De esta manera una de las principales preguntas que se pretenden resolver en esta Tesis doctoral es cómo conseguir el respeto de los derechos humanos en todo el mundo.

Para su consecución deberemos contar con una serie de elementos que en la actualidad o no se dan, o si existen tienen una funcionalidad cuanto menos reducida.

Actualmente la universalidad de los derechos es más un recurso lingüístico, propio del nombre de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, que una realidad. Es más, desde mi punto de vista, la ayuda a la consecución de una universalidad real es la base de esta investigación. Por lo tanto, si tales derechos no se respetan e incluso no se reconocen en una gran parte de mundo, algo deberá hacerse para solucionarlo.

Esta labor para con los derechos humanos, en la actualidad, se ha dejado descansar en manos de los poderes públicos con la consecución de diversos Pactos, Convenciones, Tratados, etc., sobre tales prerrogativas. Pero, a pesar de tales documentos y sus bonitas declaraciones de intenciones, se observa que carecen de mecanismos efectivos para cumplir con su misión. Todo son buenas intenciones pero los derechos siguen siendo vilipendiados y nada se hace para que se instituya un orden jurídico, con todas sus garantías, que proteja de forma fehaciente los derechos humanos en el ámbito global.

Así, no sería irrazonable plantear la creación de un nuevo documento universal sobre los derechos humanos donde quedarían reconocidos todos ellos sin distinciones territoriales, y, a su vez, incluir en su contenido las bases de un nuevo orden jurídico internacional realmente eficaz para la protección de tales prerrogativas. Documento que, a diferencia de los vigentes, contaría con diversos mecanismos jurídicamente vinculantes para hacer respetar los derechos reconocidos en su texto. La necesidad de tal acción se basa en la constatación de que los mecanismos actuales, provenientes de

los inicios del siglo XX, se han quedado anticuados para proteger los derechos humanos frente a los nuevos desafíos que comporta la globalización. El planteamiento, establecimiento de este tipo de ordenamientos y sus órganos no es sencillo, existen numerosos interrogantes en torno a su naturaleza, estructura, funcionamiento. Por ejemplo, se deberá encontrar los fundamentos que permitan su instauración, establecer quienes serán sus impulsores, fijar su contenido y la manera de asegurar su eficacia.

Esta actividad, a pesar de que debe recaer finalmente en la firme decisión de los poderes públicos, no puede dejar de lado al resto de la sociedad, dado que sus integrantes son los verdaderos interesados en que se protejan sus derechos más básicos. De esta forma, para superar las deficiencias actuales deberá implicarse en la formación y aplicación de ese nuevo régimen de protección a toda la sociedad civil. Esta necesaria participación descansa en una idea muy básica, se debe dejar de pensar que son exclusivamente los poderes públicos quienes deben estar subrogados a la eficacia de los derechos humanos. El nuevo ordenamiento, encabezado por el citado documento universal, si pretende encauzar la promoción y protección de los derechos humanos en esta nueva época de la humanidad deberá postular la extensión innata de la eficacia de esos derechos a todas las relaciones entre particulares.

Ese nuevo documento, que se ha de alumbrar, debería amparar la traslación de la eficacia de los derechos humanos del ámbito público al ámbito privado. Pero tal opción está envuelta por varios interrogantes que si no se resuelven pueden hacer tambalear la extensión de la citada eficacia. A modo de ejemplo, en principio se duda sobre si los derechos humanos, que tradicionalmente se han empleado contra las violaciones provenientes de los poderes públicos, pueden encajar en las relaciones entre particulares y si así lo hace qué tipo de efectos tendrían en las relaciones interprivadas. De este modo, la visión de los derechos humanos sólo en relación con el poder público parece ser que es un aspecto por lo menos a discutir.

En virtud a tal cuestión, se deberá razonar la implicación de los sujetos particulares en la promoción y protección de los derechos humanos, dado que la actual situación marcada por el exclusivo trabajo público respeto a ellos parece que no ha dado demasiados resultados positivos. Si se pretende extender el respeto de los derechos a nivel mundial deberá implicarse a la mayor cantidad de miembros de la sociedad global.

La sociedad actual es un conglomerado de sujetos con diversos intereses y expectativas pero no debe dejarse de lado que la inmensa mayoría de tales individuos

son los trabajadores. Por ello, la labor que en la misión para con los derechos humanos debería tener la organización sindical, por lo menos desde mi punto de vista, es clave.

Para que la acción sindical sea efectiva, bajo las actuales circunstancias de la globalización, en relación a los derechos humanos es necesario resolver algunos dilemas fundamentales; si el objetivo es la expansión mundial de los derechos no debería el sindicalismo actual actuar más allá de sus fronteras y más allá de sus relaciones habituales de la relación laboral, no se deberían establecer nuevas estructuras para posibilitar la acción sindical en ese ámbito trasnacional.

La implicación de los sujetos sindicales en la defensa de los derechos humanos no es aconsejable que se produzca mediante la exhibición de las mismas estructuras y con los mismos mecanismos que disponen en la actualidad. Será necesaria la reestructuración de la organización sindical para recuperar la maltrecha representatividad real de los trabajadores y que sus actuaciones en el ámbito global sean más eficientes para con los derechos humanos. La modificación de su estructura es necesario que sea muy profunda, que permita cambios trascendentales en sus formas de actuación pero con límites. Por ejemplo, el cambio en tales aspectos no puede implicar la desnaturalización del sujeto sindical, si este suceso acontece ya no se está en presencia de una organización sindical, será otra estructura pero no un sindicato.

Ante las dificultades por las que atraviesan las organizaciones sindicales, a la luz de la actual globalización, no se vería con malos ojos, bajo mi criterio, ante la necesidad de acometer tales cambios tan importantes constituir nuevos sujetos sindicales. Ellos nacerían sin las fallas de los actuales entes sindicales, estarían caracterizados por una esencia marcadamente internacional. La ambición por su extensión trasnacional tiene por objetivo luchar allá donde se forjan las grandes decisiones que afectan a la promoción y a la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores. Pero no deberán quedarse únicamente en la defensa de sus afiliados o de los trabajadores, sino que deben dar el salto de las fronteras de las relaciones laborales y buscar la proyección del desarrollo de la ciudadanía en general. En esas nuevas organizaciones sindicales se deberán articular procesos internos y externos marcados por firmes signos democráticos para alejar al sindicalismo de una concepción corporativista y oligárquica. La estructuración de este tipo de organizaciones no está libre de dificultades, organizativas, presupuestarias, legales, ideológicas, etc.

De similar manera a lo entendido en relación con la labor de promoción y protección pública, la labor sindical también deberá descansar en su imbricación con el resto de los interlocutores sociales, públicos y privados. El sindicalismo no debe dar la espalda al interés general de la sociedad. Así será necesario articular procesos, mecanismos e instrumentos para buscar acuerdos con dichos sujetos en busca de la promoción y protección de los derechos humanos. Las actuaciones individuales serán puntualmente necesarias pero el progreso social global no se alcanzará a través del aislamiento sindical sino a través de la conjugación de todas las fuerzas de la sociedad.

En definitiva, desde mi punto de vista, el sindicalismo debe luchar, con todos los medios que tiene a su alcance e incluso adoptar alguno nuevo, para que el respeto de los derechos humanos sea una realidad pragmática y no una aspiración moral. Posibilitando así que a través de la homogeneización de su protección se logre dar un paso más en la constitución de un mundo socialmente más redistributivo, es decir, un mundo más justo.

PRIMERA PARTE: LOS DERECHOS HUMANOS: ANÁLISIS DE SU SITUACIÓN EN UN MUNDO GLOBALIZADO

En estas páginas de la Tesis doctoral se analizarán varios de los elementos que conforman el núcleo sobre el que girará la presente investigación. Y cuyo estudio se hace más que necesario si se pretende alcanzar una respuesta digna a la cuestión de cuál es la labor que deben realizar las organizaciones sindicales para intentar asegurar la promoción y la protección de los derechos humanos en el ámbito de la globalización. Antes de entrar de lleno a estudiar los mecanismos disponibles destinados a tal objetivo, se deberá conocer en profundidad el elemento a promocionar y proteger.

Por lo tanto, el primer estudio se centrará en saber qué son, cuáles son, qué elementos caracterizan a los derechos humanos.

Desde un estudio terminológico y fundamentalista, aspectos ambiguos y profundamente discutidos en los debates doctrinales, se facultará al lector para poder discernir entre lo que debe y no debe considerarse derechos humanos. Las consecuencias extraídas de tal análisis ayudarán a diferenciar los verdaderos derechos humanos de otros elementos a los que normalmente suelen asimilarse, y en ocasiones incluso confortarse, en el devenir habitual de tales prerrogativas.

El estudio inicial en búsqueda de la esencia de los derechos humanos es necesario apoyarlo en las expresiones que estas prerrogativas han tenido a lo largo de la historia de la humanidad. La exposición del tránsito de los derechos humanos a largo de la cronología mundial es un aspecto trascendental en la búsqueda de la comprensión de los propios derechos. Con el estudio temporal se evitará que los derechos humanos sean considerados como fenómenos espontáneos, al facilitar una visión evolutiva de tales prerrogativas. Ellas se asientan en el propio desarrollo del ser humano y en sus circunstancias históricas.

Una vez se hayan analizados los antecedentes, remotos y lejanos, de los derechos humanos se hará lo propio con los instrumentos actuales, donde quedan reconocidos los derechos humanos vigentes. El análisis contemporáneo se focalizará en los mecanismos de reconocimiento internacional. Instrumentos que han comportado, a la vista de la doctrina más especializada, una diferente calificación de las prerrogativas reconocidas. Especial importancia tienen las calificaciones y clasificaciones observadas a raíz de la interpretación del texto de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Clasificaciones que afectarán al reconocimiento homogéneo y universal de estos derechos.

La funcionalidad y virtualidad de los derechos humanos no debería desligarse de las circunstancias actuales que los circunscriben. De ello se deduce que la primera parte de esta Tesis doctoral continuará con el estudio del fenómeno globalizador y su relación con los derechos humanos.

¿Cómo la mundialización, la interconexión mundial afecta al disfrute de los derechos humanos? Es la pregunta que se intentará responder con el análisis de la globalización. Mediante tal estudio no sólo se retratará la afección negativa de la globalización a tales prerrogativas, sino que se pretende dar la vuelta a esos efectos inicialmente negativos. Actuación que se buscará mediante la conversión de los problemas que la globalización conlleva en verdaderas oportunidades. Una forma para conseguir tal objetivo y avanzar consecuentemente hacia la constitución de un mundo mejor será la extensión de los derechos humanos a todos los lugares del planeta. Acción facilitada gracias a la interconexión creada a la luz del fenómeno globalizador.

De la anterior idea sobre la expansión global de los derechos humanos se desliga un nuevo ámbito de estudio de los derechos humanos, que coincide con otro de los elementos que los configuran, su eficacia. Es decir, se debe analizar los campos de acción de los derechos humanos, las situaciones donde deben extenderse los efectos de tales elementos. El apartado pertinente tendrá por misión plantear la expansión de la eficacia de los derechos humanos al ámbito global, pero no sólo frente a las vulneraciones nacidas del ejercicio de las potestades públicas sino que se postulará la posibilidad de aplicar los derechos humanos en las relaciones entre particulares ajenos a los poderes públicos. Esta nueva adición de la eficacia de los derechos humano entre particulares se razonará al exponer los argumentos de las diferentes teorías existentes. El estudio de su eficacia es necesario para poder garantizar la protección de los derechos humanos en todas las situaciones dotadas de facultades para vulnerarlos. Situaciones proclives a la vulneración que han aumentado a raíz de la implantación del fenómeno globalizador.

Tras analizar las principales características que conforman lo que se entenderá por derechos humanos, el último apartado de la primera parte de la presente investigación se destinará a profundizar sobre sus mecanismos de protección que existen actualmente a nivel internacional.

Si bien es cierto que en este ámbito se dan diversos ordenamientos y organizaciones destinadas específicamente a tal objetivo, la mayoría de ellas se caracterizan por estar limitadas en su rango de actuación a un determinado territorio (caso de la Unión Europea o de la experiencia africana y americana) y ello supone una falta a la universalidad que se quiere implementar en la protección de los derechos humanos. De este modo alejándose de esas experiencias restrictivas, en lo que al ámbito de actuación se refiere, el estudio se centrará en una de las principales organizaciones internacionales destinadas a la protección de estas prerrogativas básicas, la Organización de las Naciones Unidas.

Dentro de esta institución cuya protección se pretendió que fuera universal, para todos los lugares del mundo de manera homogénea, existe una diversidad de mecanismos. Unos son los denominados convencionales, que derivan de la ratificación por los diversos Estados miembros de una serie de Tratados, Pactos, Convenciones, etc. Y por otro lado se encuentran los instrumentos extraconvencionales alejados de esos documentos, ellos entrarán a analizar la vulneración de los derechos por el mero hecho de pertenecer a la ONU, sin necesidad una ratificación expresa por parte del ente estatal.

Una vez analizados ambos mecanismos de las Naciones Unidas, las últimas páginas de esta primera parte se destinarán a postular, tomando como base una serie de obras doctrinales que cuentan con similar planteamiento, la constitución de un Tribunal Internacional encargado de la protección de los derechos humanos a nivel global. Se tratará de un verdadero órgano judicial con potestad para fiscalizar los incumplimientos de tales prerrogativas acaecidos alrededor de todo el mundo.

I. ¿DE QUÉ DERECHOS ESTAMOS HABLANDO?

En este primer apartado se estudiará un aspecto fundamental de la presente Tesis doctoral, los derechos humanos. Así para comenzar, las sucesivas páginas se centrarán en el análisis de un elemento muy básico de la estructura de los derechos humanos, su concepto y definición. Estudio para el cual se ha empleado la profusa bibliografía hallada en las fuentes más importantes del Derecho constitucional y de la Filosofía del Derecho, que han pretendido a lo largo de su historia calificar qué se entiende al emplear las palabras “derechos humanos”.

El examen del término “derechos humanos” puede parecer baladí, dada la amplia bibliografía existente sobre dicho tema. Pero a pesar del ingente catálogo de publicaciones sobre estos derechos, aún no se ha alcanzado una postura doctrinal común sobre su noción. Una prueba de esa divergencia está localizada en la eterna disputa entre los teóricos iusnaturalistas y los positivistas.

Ahora bien, no todo en el estudio sobre los derechos humanos está dominado por divergencias doctrinales. Entre tantas discusiones existen notables ámbitos de consenso. Por ejemplo, la constatación de su ambigüedad conceptual, como una de las graves fallas que caracterizan a la noción de los derechos humanos, cuenta con un amplio reconocimiento por la doctrina. De ello se deriva que el concepto “derechos humanos” sea abstracto y necesite una concreción¹. Es más, son sus contornos poco definidos el origen directo del citado desencuentro entre los estudiosos de su definición.

La necesidad de este análisis conceptual se justifica por ser un medio que faculta para alcanzar ulteriores objetivos de incuestionable necesidad en el camino hacia la comprensión total de la figura “derechos humanos”:

¹ HABERMAS, J.: «El concepto de dignidad humana y la utopía realista de los derechos humanos», en *Diánoia*, vol. LV, núm. 64, mayo 2010, pág. 7, disponible en la página Web: <http://www.scielo.org.mx/pdf/dianoia/v55n64/v55n64a1.pdf>. Consultada por última vez el 26/02/2015, en este caso el autor se refiere al carácter de los derechos fundamentales, “*su carácter abstracto, los derechos fundamentales necesitan ser especificados en términos concretos*”, aquí puede intuirse que si el autor considera a los derechos fundamentales como abstractos hará lo propio con los derechos humanos. Otro reconocimiento de la ambigüedad se localiza en ARÉVALO ALVAREZ, L. E.: *El concepto jurídico y la génesis de los derechos humanos*, Ed. Universidad Iberoamericana, Ciudad de México, 1997, pág. 64, “*Sin embargo, reina sobre este punto la confusión más grande, propiciada, por un lado, por lo ambiguo del término “derechos humanos” y, por otra, por no distinguir los derechos subjetivos de los bienes protegidos por las normas jurídicas*”. Todas las referencias a páginas Web citadas en las notas a pie de página acaban con un punto, pero es un mero recurso formal para poder acceder a ellas deberá omitirse el mismo.

1) La primera de las metas, sin ir más lejos, será la de concretar una definición de derechos humanos dentro de la gran variedad de opiniones doctrinales existentes. Mediante este pertinente estudio conceptual se trata de sentar unas bases terminológicas sólidas y así poder enfrentarse, con ciertas garantías de éxito, a la ardua tarea de clarificar la relación entre los derechos humanos y la variedad de términos ubicados en su órbita. Es decir, con la concreción del término derechos humanos será posible entender la relación existente entre estos derechos y, por ejemplo, los derechos fundamentales, los derechos morales, los derechos naturales, los derechos subjetivos y las libertades públicas. Esta clarificación es muy necesaria ya que a menudo con el empleo de los citados términos se ha producido un acercamiento² lingüístico peligroso que ha llevado a su identificación con los derechos humanos, o por el contrario, se han usado a modo de antónimos.

2) El segundo objetivo es que cuando se alcancen estas dos metas se podrá dar respuesta al interrogante que encabeza el apartado ¿de qué derechos estamos hablando? Y a raíz de ella se planteará con mayores expectativas de éxito el estudio de la imbricación del sindicato en la promoción y defensa de estos derechos en la era de la globalización.

Diversos autores han constatado la obligación de realizar una investigación teórica-abstracta, similar a la planteada aquí, para poder afrontar una posterior aplicación práctica de los derechos. En su opinión, enfrenándose a aquellos que dan el tema por finiquitado, esta tarea de carácter reflexivo es un paso previo ineludible³.

Algunos autores encabezados por Rodríguez Puesto y Robles entienden que la falta de este estudio teórico puede desembocar en un perjuicio para los propios

² “Un acercamiento inicial a la noción de los derechos humanos puede venir propiciado por la consideración de los límites dentro de los cuales esta expresión puede tener un significado preciso. Para ello, conviene establecer sus relaciones con otros términos, que en los usos lingüísticos de la teoría y la política guardan respeto a los derechos humanos notable proximidad significativa.”, en PÉREZ LUÑO, A. E.: *Derechos humanos, Estado de derecho y Constitución*, Tecnos, Madrid, 1999, pág. 29.

³ “El fundamento de los derechos humanos constituye realmente un problema, y además un problema que no podemos eludir. Y esto por varias razones. La primera porque es absurdo defender unos valores y no saber por qué. La segunda, porque dicho porqué o fundamento delimita el contenido concreto, en una u otra dirección, de los derechos humanos. La tercera, porque resulta francamente ridículo e inaceptable que nosotros, los teóricos, presentemos teorías sobre los derechos sin fundamentarlas. Y, por último, la cuarta, porque para llevar a la práctica dichos derechos es preciso, por lo menos, tener las ideas claras. A la primera la llamaremos la razón ética, a la segunda la razón lógica, a la tercera la razón teórica y a la cuarta la razón pragmática. Hay, por lo tanto, razones de diverso tipo que avalan la necesidad de fundamentar los derechos humanos.”, en ROBLES MÓRCHON, G.: *Los derechos fundamentales y la ética en la sociedad actual*, Civitas, Madrid, 1992, pág. 12.

derechos humanos al ser devaluados y empleados en contextos impropios a su naturaleza⁴.

Con el fin de alcanzar uno de los objetivos fijados anteriormente se ha procedido a realizar un estudio de las diferentes definiciones que la doctrina científica, dentro del ámbito constitucional y filosófico del derecho, ha realizado de los derechos humanos. Con base en esta indagación se podrá indicar cuál es la más adecuada y así hacer girar sobre su eje toda la investigación.

Antes de nada, es necesario aclarar que la pretensión de este trabajo no es crear una nueva y definitiva noción de los derechos humanos, sino emplear aquella seleccionada, fruto del presente estudio, para sugerir una serie de ideas acerca del papel de la organización sindical en relación a la promoción y defensa de dichos derechos en un mundo globalizado. A pesar de lo sentenciado aquí, es posible que a lo largo del estudio se den las bases para crear una noción propia de los derechos humanos, que estará basada, sin duda, en las ideas aportadas por la doctrina especializada.

I. I. DERECHOS HUMANOS Y SU ESTUDIO TERMINOLÓGICO

Al adentrarse en el análisis de las diferentes posturas doctrinales puede percatarse que las especificaciones terminológicas contenidas en sus respectivas obras, están influidas por una serie de factores claves para su visión del tema. Por lo tanto, estas definiciones no serán neutras e imparciales, ellas cuentan con un bagaje del cual es muy difícil separarse. Los autores cuando establecen su definición se encuentran influenciados por una retahíla de factores que les predisponen a aceptar válidas unas determinadas ideas y evidentemente a rechazar otras. Pueden enumerarse, a título ejemplificativo, el contexto histórico, sus condiciones sociales, las concepciones políticas, económicas, y religiosas. Todas ellas ejercerán presión e

⁴ “Es bastante probable que se produzcan perjuicios para la propia teoría de los derechos humanos. Si no está claro en qué consisten, existe riesgo de devaluación de los derechos, al ser empleados en contextos impropios o a través de una función partidista- basta decir que algo se opone a los derechos humanos para obtener un triunfo retórico- o extendidos a campos impropios, como ocurre con los polémicos derechos de los animales.”, en RODRÍGUEZ PUESTO, M. J. y ROBLES, G.: «Algunas precisiones en torno a los Derechos Humanos», en MEGÍAS QUIRÓS, J. J. (Coord.): *Manual de Derechos humanos*, Aranzadi, Cizur Menor, 2006, pág. 15.

influirán en la manera de razonar del autor en cuestión e indiscutiblemente en el resultado final de su trabajo. Con otras palabras y en sentido inverso, Pérez Luño ha establecido cómo las concepciones reiteradas sobre determinados conceptos hacen pensar que ellas son el fondo cultural de una sociedad⁵ y terminarán por saltar e influir en las definiciones de los derechos humanos.

En definitiva, la diversidad de definiciones es consecuencia de las situaciones únicas y excepcionales de cada autor y de su grado de susceptibilidad, al no ser toda persona igual de influenciable por las circunstancias vividas. Por lo tanto, no puede resultar extraña la existencia de tantas definiciones como autores hayan estudiado los derechos humanos.

Fruto de esta variedad parece casi imposible la creación de una definición que cuente con el consenso unánime de los expertos, debido en mayor medida a la incapacidad de dar cabida en una sola noción a tan diversas e incluso contradictorias ideas sobre los derechos humanos.

Una situación muy interesante, por excepcional, es la existente en la actualidad en el mundo de los derechos humanos, donde, a pesar de no existir un acuerdo en torno a su concepto, sorprendentemente en la mayoría de los Tratados, Convenios, Declaraciones sobre ellos, cuentan con un patrón común y se encuentran una gran similitud en los derechos reconocidos. Véase, por ejemplo, la similitud entre el Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH, en adelante), o el Convenio Interamericano de los Derechos humanos. No se alcanza a conocer con exactitud en qué consisten los derechos humanos, pero sí se ha llegado a un cierto consenso en relación con los derechos integrantes de esta categoría. Esta coyuntura es anómala, lo habitual sería conocer el núcleo, las características básicas de una institución y posteriormente establecer sus manifestaciones. Asiduamente, este proceso de integración toma la dirección contraria, surge a través de la constatación de las características básicas de la institución en los elementos que pretenden ser integrados en ella. En otras palabras, primero se concibe la noción y después se agregan elementos a la lista, a la categoría.

⁵ “Podría explicarse este fenómeno por la existencia de ciertos términos cuyo uso alcanza tal difusión en un determinado momento o ámbito social, que incluso pueden llegar a constituir signos caracterizadores de las inquietudes de una época, o del entero modo de pensar de una cultura.”, en PÉREZ LUÑO, A. E.: *Derechos humanos, Estado de derecho...* op. cit. pág. 22.

La duda es muy razonable ¿cómo es posible enumerar con cierto acuerdo una serie de derechos humanos y aun así mantenerse las confrontaciones doctrinales en su definición?

La comprensión de esta situación, calificada de anómala, pasa por entender cuáles son los puntos donde la doctrina difiere.

La doctrina ha versado su debate no exclusivamente sobre el concepto “derechos humanos” de manera aislada, no sólo en contestar a la pregunta ¿de qué se trata cuando hablamos de derechos humanos?, sino que sus diferencias derivan también de la respuesta dada al interrogante de ¿por qué existen los derechos humanos?

La búsqueda de la fundamentación de los derechos⁶, es decir, ofrecer razones por las cuáles dichos derechos deben existir y respetarse, es también la razón de la constatada divergencia terminológica. Las dos respuestas no pueden separarse una de la otra, ambas se complementan y se necesitan. En palabras de Rey Pérez existe una estrecha relación entre el concepto y el fundamento de los derechos humanos⁷, razonamiento al cual también se agregó Nino con un interés por la citada fundamentación de los derechos, a pesar de que en un principio establece la necesidad de diferenciar a ambos⁸.

⁶ Una fantástica definición de la fundamentación de los derechos humanos sería la siguiente: “la realidad o realidades, de carácter social o intersubjetivo, que proporcionan a los Derechos Humanos la consistencia necesaria para que puedan ser reconocidos, respetados y promovidos en su conjunto, de forma indivisible e interdependiente, y puedan proyectarse hacia un desarrollo siempre abierto y perfectible. Esa realidad no es otra que el valor social fundamental de la dignidad de la persona humana.”, definición obtenida de un documento perteneciente a IEPALA alojado en la página Web: http://www.iepala.es/curso_ddhh/ o en su defecto en la página Web: http://www.fongdcam.org/manuales/derechoshumanos/datos/docs/Punto%202%20Articulos%20y%20Documentos%20de%20referencia/2.1%20DEFINICIONES%20%20TEORIAS%20CARACTERISTICAS/2.1.1%20fundamento%20de%20los%20Derechos%20Humanos_iepala.pdf. Consultadas ambas por última vez el 08/01/2015.

⁷ Para el autor “[...] en función de la idea que tengamos del fundamento último de los derechos humanos, así utilizaremos uno u otro concepto. Concepto y fundamento son dos materias íntimamente ligadas y no es posible abordar una de ellas sin incidir en la otra.”, en REY PÉREZ, J. L.: *El discurso de los derechos. Una introducción a los derechos humanos*, Universidad Pontificia Comillas, Madrid, 2011, pág. 32. Una obra básica en esta disertación sobre los derechos humanos.

⁸ “Esta distinción entre un análisis conceptual y un desarrollo teórico de carácter normativo o justificatorio requiere alguna aclaración, ya que está amenazada por confusiones que pueden perjudicar a ambas tareas. A primera vista la legitimidad de la distinción parece indiscutible: la tarea de la elucidación conceptual es previa e independiente de la de la valoración de los fenómenos referidos por los conceptos en cuestión, ya que sin tal elucidación no es posible determinar qué es lo que se está valorando [...] La forma de conciliar estas consideraciones consiste, según creo, en admitir que hay un proceso de ajustes mutuos entre la elucidación conceptual y la elaboración de la teoría en cuyo marco opera el concepto: se comienza con una caracterización provisoria de la noción en cuestión tomando en cuenta

En definitiva, el fundamento nos dirá el porqué de los derechos y el concepto responderá a qué son los derechos. Ambos elementos evidencian el carácter ambiguo de los derechos humanos⁹ puesto que en ninguno de ellos existen respuestas absolutas.

Los fundamentos que han servido de base para el reconocimiento de los derechos humanos por parte de la doctrina, filosófica del derecho, son muy variados y han tenido, como no puede ser de otra forma, una notable influencia en la aparición de múltiples definiciones. Los elementos que concretan la naturaleza de los derechos humanos cambiarán radicalmente en función del tipo de motivos que justifiquen su existencia.

A continuación se realiza un somero estudio de las diversas teorías existentes sobre la búsqueda de la fundamentación de los derechos humanos. Se debe advertir que en este apartado en ningún momento se han estudiado las diversas manifestaciones que han ido desarrollándose dentro de las teorías principales, debido a que su gran proliferación de variantes se escapa del objeto de este estudio por su profunda extensión.

La fundamentación de los derechos humanos, de igual manera a lo apuntado en relación con su definición, está influida por el contexto histórico, político y cultural. De esta manera los autores se decantarán por buscar las razones de existencia de los derechos humanos en diversos planos, con base en su propia concepción del Derecho. Unos optarán por la dimensión ética, filosófica, natural en cambio otros elegirán el campo de lo jurídico. Dentro de esta dicotomía, las teorías más destacadas encaminadas a hallar los porqués de los derechos humanos son el iusnaturalismo y el iuspositivismo.

Los argumentos de los iusnaturalistas pasan por aceptar la naturaleza humana como el fundamento, la base de los derechos humanos. La dignidad humana es la cualidad que ayuda a diferenciar a los hombres de los demás seres vivos y por ello es

rasgos que se supone a priori teóricamente relevantes.”, en NINO, S.: *Ética y derechos humanos: un ensayo de fundamentación*, Ariel, Barcelona, 1989, págs. 10-13.

⁹ “Concepto y fundamento son así dos elementos unidos. El fundamento nos dice el porqué de los derechos, la razón última de su existencia. El concepto nos dice lo qué son, cómo y para qué se articulan. La unión de estos dos términos refleja el carácter ambiguo de los derechos, su dimensión ética y su dimensión jurídica.”, en REY PÉREZ, J. L.: *El discurso de los derechos. Una introducción a los derechos humanos...* op. cit. pág. 33.

el fundamento de los derechos humanos. En definitiva, para los teóricos del iusnaturalismo, los derechos humanos pertenecen a las personas por el mero hecho de ser humanas¹⁰, es decir, son innatos e inherentes a su naturaleza. La posición iusnaturalista busca el fundamento de los derechos en una realidad anterior y superior al Derecho. Dicha realidad puede ser la naturaleza de las personas o pueden ser valores éticos, religiosos o morales.

Sin embargo, los defensores del positivismo afirman, a grandes rasgos, que el fundamento de los derechos humanos se encuentra en su reconocimiento por las leyes. Ellos sólo reconocerán con el calificativo de derechos humanos aquellos que estén positivizados, mediante una norma jurídica vigente, en un determinado ordenamiento jurídico. Los derechos deben existir puesto que son reconocidos de esta forma por el propio ordenamiento, no emplean ningún argumento anterior al Derecho. Una explicación muy básica de esta teoría es la establecida por Beuchot¹¹, el autor opta para su explicación por confrontarla con su antítesis ideológica, el iusnaturalismo¹², y de este modo analiza su naturaleza.

Uno de los representantes más cruciales del positivismo Bobbio planteó una reflexión muy interesante sobre la fundamentación de los derechos humanos. Dicho autor en un momento creyó que la necesidad de razonar el porqué de los derechos humanos ya no era necesario, que el problema era inexistente¹³. Sus argumentos

¹⁰ “Para el iusnaturalismo tradicional, pues, por encima del derecho positivo, imperfecto y mutable, hay un derecho natural de carácter universal, el cual constituye el auténtico derecho; el primero sólo podrá ser considerado como derecho válido en la medida que se adecue a dicho derecho natural. Para esta doctrina, los llamados hoy “derechos humanos” no representan más que una nueva forma de los que tradicionalmente se denominaban “derechos naturales”, cuya validez se considera independientemente de lo que disponen las normas que integran el derecho positivo. Son facultades y poderes innatos al hombre, que los tiene por el mero de serlo y que existirán aun cuando hipotéticamente se abolieran la técnica de regulación y motivación de la conducta humana que es característica del derecho positivo.”, en OROZCO HENRÍQUEZ, J. J.: «Los “derechos humanos” la polémica entre iusnaturalismo y iuspositivismo», en TAMAYO Y SALMORÁN, R. y CÁCERES NIETO, E. (Coords.): *Teoría del derecho y conceptos dogmáticos*, Universidad autónoma de México, México D. F., 1987, pág. 27, disponible en la página Web: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/399/3.pdf>. Consultada por última vez el 08/01/2015.

¹¹ “El iuspositivismo consiste en fundamentar esos derechos en la sola positivación de los mismos, esto es, en el acto normativo, que los hace formar parte del corpus jurídico de un estado; así tendrán una fuerza coercitiva que los haga ser cumplidos y respetados”, en BEUCHOT, M.: «La fundamentación de los derechos humanos como dilema moral», en *Personas y derecho: Revista de fundamentación de las Instituciones Jurídicas y de Derechos humanos*, núm. 41, 1999, pág. 32, (Ejemplar dedicado a Estudios en homenaje al Profesor Javier Hervada (2)), artículo consultado en la página Web: http://dadun.unav.edu/bitstream/10171/13886/1/PD_41-2_02.pdf. Consultada por última vez el 08/01/2015.

¹² “En cambio, el iusnaturalismo sostiene que la fundamentación de esos derechos está más allá de su positivación, en algo previo a ella, y se pone en la naturaleza humana”, en BEUCHOT, M.: «La fundamentación de los derechos humanos como dilema moral»... op. cit. Ídem.

¹³ Puesto que la Declaración “representa la manifestación de la única prueba por la que un sistema de valores puede ser considerado humanamente fundado y, por tanto, reconocido: esta prueba es el

consistían en constataciones muy razonables; la positivación internacional de dichos derechos a través de la DUDH en 1948 había resuelto esta preocupación al existir un acuerdo mayoritario de los Estados en torno a la DUDH¹⁴. La última referencia bibliográfica puede servir para aclarar un poco el problema de la no existencia de acuerdo sobre su definición. Concreción conceptual no necesaria al existir un consenso político sobre su lista de derechos. Dicho resultado no debe considerarse definitivo puesto que si en algún momento se rompe ese acuerdo, ¿qué quedará de los derechos humanos sin una definición consensuada?

Es necesario remarcar que desde su punto de vista, el autor italiano no cree en la búsqueda de un fundamento absoluto para los derechos humanos, al contrario del objetivo perseguido por el iusnaturalismo con su recurso a la naturaleza de las personas, al encontrar la razón de ser de dichos derechos en un fundamento de carácter historicista. Bobbio destaca el proceso mediante el cual dichos derechos son aceptados universalmente como válidos. Un ejemplo de ese proceso de aceptación universal lo encuentra en la votación a favor de la DUDH por los 48 Estados y ninguno en contra en el seno de la Organización de las Naciones Unidas (ONU en adelante). Esta situación le llevará a entender que dichos derechos fueron aceptados universalmente y por lo tanto son válidos.

Desde mi punto de vista es necesario tener una idea de la fundamentación de los derechos con el fin de poder defenderlos con mayor fuerza. Sin embargo, para alcanzarla no debe aceptarse ninguno de los postulados anteriores. Esta acción provocaría perder las nociones válidas de las teorías contrarias y por ello en esta investigación se propone entremezclar los diversos postulados. Así se debe considerar a la dignidad de la persona, inherente e innata a su naturaleza, la razón de ser de los derechos humanos, pero ella debe ser completada con la positivación de los derechos humanos. Puesto que, ¿de qué sirve un derecho innato e inherente a la persona si después no puede ser defendido ante sus ataques? La positivación de los derechos humanos, favorece su eficacia al poder ejercerlos judicialmente y asienta la seguridad jurídica.

consenso general acerca de su validez.”, en BOBBIO, N.: *El tiempo de los derechos*, Sistema, Madrid, 1991, pág. 64.

¹⁴ “después de esta Declaración (refiriéndose a la DUDH) el problema de los fundamentos ha perdido gran parte de su interés. Si la mayor parte de los gobiernos existentes está de acuerdo en una declaración común, es signo de que han encontrado buenas razones para hacerlo. [...] El problema de fondo relativo a los derechos humanos no es hoy tanto justificarlo como el de protegerlos. Es un problema no filosófico, sino político”, en BOBBIO, N.: *El tiempo de los derechos...* op. cit. pág. 61.

Tomada una idea fija sobre la fundamentación de los derechos procede establecer qué se entiende por ellos en esta investigación.

En la obra del pensador italiano Bobbio, el análisis de los derechos humanos puede centrarse en cuatro postulados¹⁵. Basándose en un análisis histórico de estas prerrogativas¹⁶.

El concepto historicista de Bobbio, es muy interesante. Él considera el surgimiento de los derechos humanos un suceso acaecido en un determinado contexto histórico, pero este acontecimiento no es definitivo ni completo, sino gradual¹⁷. Los derechos humanos no son derechos eternos, deben variar con los acontecimientos históricos y moldearse a ellos con el fin de perpetuarse y mantenerse eficaces. Dicho autor apunta que la cronología¹⁸ de los derechos humanos consta de diversas etapas:

En la primera etapa se manifiestan en forma de derechos naturales, ubicándose fuera del ordenamiento, sin translación a documentos oficiales. Son únicamente expresiones de unas exigencias necesarias para el ser humano.

¹⁵ “a) Los derechos humanos son derechos históricos que no tienen un fundamento absoluto, sino consensual. b) El reconocimiento de los derechos humanos es un indicador del progreso histórico de la humanidad. c) Existe una interrelación entre los derechos humanos, la democracia y la paz. d) Los derechos humanos poseen un carácter problemático e incluso hasta contradictorio.”, análisis realizado por el autor Rafael de Asís Roig, en su artículo dedicado a la figura del pensador italiano y sus conceptos sobre los derechos humanos, en DE ASÍS ROIG, R.: «Bobbio y los derechos humanos.», en LLAMAS, A. (Edit.): *La figura y el pensamiento de Norberto Bobbio*, Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas, Universidad Carlos III, Madrid, 1994, págs. 172-173, disponible en la página Web: http://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/9293/bobbio_asis_1994.pdf?sequence=1. Consultada por última vez el 28/01/2015.

¹⁶ “Para los defensores de esta fundamentación, «el concepto y la formulación de los derechos humanos se ha ido decantando a través de la historia a partir del núcleo teórico más amplio de humanidad, entendida ésta no en su apoyo sentimental, sino como un proceso de autoconciencia, mediante la cual se ha objetivado la esencia del hombre como un concepto unitario y abstracto»; los derechos humanos «se fundan, no en la “naturaleza humana”, sino en las necesidades humanas y en las posibilidades de satisfacerlas dentro de una sociedad»; por lo tanto «la temática específica de los derechos humanos estará en función de los valores constituidos en una comunidad histórica concreta y de los fines que ella misma pretenda realizar, siempre que se respete como principio ineludible la propia esencia de la dignidad de la persona humana como el fin de sí misma, pues de otra manera no podríamos hablar de “hombre”, sino de cualquier otra cosa, aunque justa y útil.»”, en FERNÁNDEZ, E.: *Teoría de la justicia y derechos humanos*, Debate, Madrid, 1984, pág. 101, citando a PERIS, M.: *Juez, Estado, y derechos humanos*, Editorial Fernando Torres, Valencia, 1976, págs. 135, 137 y ss.

¹⁷ “También los derechos humanos son derechos históricos, que surgen gradualmente de las luchas que el hombre combate por su emancipación y de la transformación de las condiciones de vida que estas luchas producen.”, en BOBBIO, N.: *El tiempo de los derechos...* op. cit. pág. 70.

¹⁸ “Los derechos humanos nacen como derechos naturales universales, se desarrollan como derechos positivos particulares, para encontrar al fin su plena realización como derechos positivos universales.”, en BOBBIO, N.: *El tiempo de los derechos...* op. cit. pág. 68.

Es en la segunda fase donde se convierten en normas jurídicas mediante la positivación en los ordenamientos jurídicos vigentes en cada Estado, por lo tanto adquieren efectos jurídicos y cuentan con el consecuente respaldo de la maquinaria pública para su protección y garantía. Éste no debe ser considerado el punto y final en la protección de los derechos humanos, la protección inicial que cada Estado realice en sus fronteras debe ser traspasado al ámbito internacional para que ellos se comprometan a respetarlos con base en una normatividad internacional y no exista una diferenciación de su regulación en función al lugar donde los derechos sean ejercidos, ésta es la tercera fase a la que alude Bobbio al mencionar la necesidad de su universalidad.

La idea sobre la cual gira el presente apartado de esta Tesis doctoral es que a esta fase se llegará en el momento en que exista un acuerdo vinculante, donde estas prerrogativas básicas se consideren homogéneamente obligaciones en todos, y para todos, los Estados del mundo. Actualmente, esta fase se encuentra en desarrollo, sin embargo, sus tímidos avances han permitido intuir los posibles beneficios que comportarán la institución completa de este nuevo régimen de los derechos humanos. Por ejemplo, con la variedad de Tratados, Pactos, Convenciones sobre derechos humanos ratificados hasta la fecha se ha eliminado parcialmente y en determinadas ocasiones la posibilidad de emplear el principio de soberanía, y de no injerencia extranjera en los asuntos internos de los Estados, como excusa para no respetar los derechos humanos. Los Estados, que han aceptado voluntariamente la limitación de sus potestades, pueden ser invitados por la comunidad internacional a modificar sus actuaciones a raíz de la constatación de los incumplimientos de sus compromisos en materia de derechos humanos¹⁹.

En las ideas de Bobbio, a pesar de ser un férreo defensor del positivismo, se realiza un importante reconocimiento a favor de los derechos naturales. De esta manera, y siendo consecuente con su postura filosófica, no les concede el calificativo de verdaderos derechos pero si los califica como exigencias morales. En definitiva, en vez

¹⁹ “En el primer caso, en tanto derechos naturales únicamente pensados, los derechos humanos no son otra cosa que la expresión de una noble exigencia; en el segundo, en tanto derechos positivos, los derechos humanos obtienen el respaldo de la fuerza coercitiva del Estado-nación; en el tercero, el Estado que no reconozca o que viole sistemáticamente los derechos aceptados por la vía del consenso, puede incluso ser obligado a respetarlos por la presión de la comunidad internacional”, la interpretación de la palabras de Bobbio derivan de un estudio sobre su obra ubicado en HERNÁNDEZ, A.: «¿Fundamentación o protección de los derechos humanos? La tesis de Bobbio y de Beuchot.», en *Isonomía*, núm. 6, abril 1997, pág. 174, disponible en la página Web: <http://www.cervantesvirtual.com/obra/fundamentacin-o-proteccion-de-los-derechos-humanos-las-tesis-de-bobbio-y-de-beuchot-0/>. Consultada por última vez el 8/01/2015.

de repudiarlos, los coloca en una importante posición en el origen de los derechos humanos.

Dentro de los estudios sobre el concepto, derechos humanos, pueden encontrarse una gran variedad de enfoques. Por ejemplo, unos autores han centrado su análisis en una visión subjetiva, centrándose casi con exclusividad en los titulares de los derechos humanos o en la parte subjetiva negativa, es decir, sobre quién recae la obligación de respetarlos y, en ocasiones, de promocionarlos y protegerlos. Por otro lado existen estudios localizados más en su aspecto objetivo, en otras palabras, en su contenido material. En tercer lugar también se encuentran autores cuya definición de los derechos humanos presta atención más a formalismos, tipo el rango de las normas donde se encuentran los derechos humanos o los mecanismos de defensa otorgados a esos derechos.

Uno de los motivos de la diversidad de concepciones sobre derechos humanos es, como se apuntó al analizar su fundamentación, la ideología, la postura filosófica aceptada por un determinado autor. De esta manera según se acepte el iusnaturalismo o el positivismo (y entre ellos sus diferentes derivaciones) el término derechos humanos puede ser definido de muy diversa manera²⁰. Para mostrar la divergencia doctrinal se ha procedido a detallar las principales definiciones procedentes del iusnaturalismo y del iuspositivismo.

Para los defensores del iusnaturalismo, los derechos humanos son básicamente derechos naturales, es decir, los seres humanos tienen unos derechos por el simple hecho de su naturaleza humana. La similitud entre derechos naturales y derechos morales conlleva a estos autores a relacionar dos órdenes diferentes: la Moral y el Derecho²¹. En consecuencia, hablar de derechos humanos es hablar de derecho natural. Esta asimilación se encuentra presente, por ejemplo, en las obras de Truyol y Serra²².

²⁰ Por ejemplo una manera de definirlos será; *“Como revelación divina, como observable en la naturaleza, como aceptación universal o como una serie de facultades institucionalizadas que concretan exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humana, las cuales deben ser reconocidas positivamente.”*, en DELGADO, T.: «Corriente iusnaturalista de los derechos humanos», consultado en la página Web: <http://gabi3959.blogspot.com.es/>. Consultada por última vez el 08/01/2015.

²¹ *“Más arriba aludía a los «derechos morales», como uno de los sinónimos de los derechos humanos. Se trata de una expresión bastante polémica, ya que parece relacionar dos órdenes normativos diferentes.”*, en RODRÍGUEZ PUESTO, M. J. y ROBLES, G.: «Algunas precisiones en torno a los Derechos Humanos... op. cit. pág. 15.

²² *“decir que hay 'derechos humanos' o 'derechos del hombre' en el contexto histórico espiritual que es el nuestro, equivale a afirmar que existen derechos fundamentales que el hombre posee por el hecho*

En las antípodas intelectuales, los iuspositivistas sólo consideran derechos humanos a aquellos recogidos mediante unas normas jurídicas en un determinado ordenamiento jurídico vigente²³. Algunos teóricos, no es una nota común del iuspositivismo, asimilan los derechos humanos a los derechos fundamentales²⁴. Algo más unánime dentro de las posturas positivistas es el carácter histórico y dinámico de los derechos y de los ordenamientos jurídicos. Así Kelsen, otro ilustre pensador iuspositivista, indicó que la validez de las normas se encuentra fundada en la existencia previa de otras normas dotadas de tal carácter, es decir, las normas son válidas por derivar de otras ya válidas²⁵. Esta caracterización historicista, ya observada en la obra de Bobbio, tiene cabida en una gran parte de los postulados positivistas, ellos conciben a los derechos humanos en forma de una constante histórica. La justificación de tal carácter se alcanza gracias a la comparación entre derecho objetivo y subjetivo²⁶.

de ser hombre, por su propia naturaleza y dignidad; derechos que le son inherentes, y que, lejos de nacer de una concesión de la sociedad política, han de ser por ésta consagrados y garantizados.”, extracto de Antonio Trujal y Serra obtenido de IGLESIAS FERNÁNDEZ, J.: «La renta básica y los derechos humanos», en *El vuelo de Ícaro*, núm. 1, 2001, págs. 161, disponible en el página Web: <http://www.ligaproderechoshumanos.org/icaro/iglesias.pdf>. Consultada por última vez el 30/03/2015.

²³ “Los derechos del hombre son, para el positivismo metodológico, uno de los objetos de la ciencia del derecho, en la medida en que no son derechos del hombre si no son derechos”, en MILLARD, E. (GUIBOURG, R. Traductor): «Positivismo y derechos humanos.», en *Revista Jurídica*, Facultad de Derecho Universidad Nacional de Mar del Plata, núm. 3, 2008, pág. 329, disponible en la página Web: <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00360397/document>. Consultada por última vez el 08/01/2015.

²⁴ “Una vez recepcionados por el orden jurídico positivo, los derechos humanos suelen llamarse “derechos fundamentales” pero este cambio de denominación no cambia en nada su naturaleza y su fundamento último.”, en MASSINI CORREAS, C.: «Los Derechos Humanos y la Constitución Argentina Reformada. Consideraciones en ocasión de un aniversario », en *Persona y Derecho*, núm. 58, 2008, pág. 77, disponible en la página Web: <http://dadun.unav.edu/bitstream/10171/17343/1/35048210.pdf>. Consultada por última vez el 09/01/2015.

²⁵ “El análisis que ilumina la función de la norma fundamental descubre también una particularidad del derecho: que él mismo regula su propia creación, pues una norma determina cómo otra norma debe ser creada y, además, en una medida variable, cuál debe ser el contenido. En razón del carácter dinámico del derecho, una norma sólo es válida en la medida en que ha sido creada de la manera determinada por otra norma. Para describir la relación que se establece así entre dos normas, una de las cuales es el fundamento de la validez de la otra, puede recurrirse a imágenes espaciales y hablar de norma superior y de norma inferior, de subordinación de la segunda a la primera. Un orden jurídico no es un sistema de normas yuxtapuestas y coordinadas. Hay una estructura jerárquica y sus normas se distribuyen en diversos estratos superpuestos. La unidad del orden reside en el hecho de que la creación — y por consecuencia la validez— de una norma está determinada por otra norma, cuya creación, a su vez, ha sido determinada por una tercera norma. Podemos de este modo remontarnos hasta la norma fundamental de la cual depende la validez del orden jurídico en su conjunto.”, en KELSEN, H.: *Teoría pura del derecho*, Eudeba, Buenos Aires, 2009, pág. 118.

²⁶ “Los derechos en el sentido subjetivo existían en la historia mucho antes de que un orden estatal consciente fuera establecido. Estaban fundados sobre la persona de sus titulares y en el respeto que éstos habían sabido obtener e imponer para ellos mismos y para sus bienes. Es solamente por abstracción que se ha pasado poco a poco de la comprobación de los derechos subjetivos a la idea de un orden jurídico. Es, pues, inexacto y contrario a la historia afirmar que los derechos subjetivos serían solamente emanaciones del derecho en el sentido objetivo”, transcripción realizada por Kelsen en su obra, KELSEN, H.: *Teoría pura del derecho*... op. cit. pág. 95, del autor DERNBURG, H.: *Pandekten*, 4^o ed., 1894, vol. I, pr. 39.(cita literal del autor)

Además de estos dos postulados polarizados, existen autores defensores de la búsqueda de una tesis intermedia entre ambas teorías. De este modo Peces-Barba Martínez, planteó una vía alternativa al maniqueísmo, positivista y naturalista. Esta tesis se definió con el nombre del concepto dualista de los derechos humanos. Antes de comenzar con su argumentación sobre el concepto que él tenía de los derechos humanos, estableció una idea decisiva para eliminar su ambigüedad característica, pues procedió a la concreción de dicho término, en el concepto de los derechos fundamentales²⁷.

El postulado dualista sirve de puente entre lo estrictamente moral y lo exclusivamente jurídico. El concepto de derechos humanos propuesto por el autor parte de la inicial positivación de estos derechos, seguida de una necesaria valoración filosófica y ética de la legislación positiva. Esta imbricación entre lo moral y lo jurídico no supone una asimilación, una equiparación entre ambos ámbitos, dado que el autor reconoció absolutamente su nítida separación. En el marco de la teoría dualista, los derechos humanos²⁸ son pretensiones morales justificadas reconocidas por el ordenamiento con el carácter de jurídicas. No obstante, no todas las pretensiones morales serán reconocidas por el ordenamiento jurídico y por lo tanto no tendrán la consideración de derechos humanos.

Otro punto de vista muy interesante y de enorme trascendencia es el expresado por Pérez Luño²⁹. Para él los derechos, que concretan las exigencias en torno a una

²⁷ “Desde que inicié, entonces casi en solitario, el estudio de estos temas tengo preferencia por «derechos fundamentales» como forma lingüística más precisa y procedente. Las razones que entonces motivaron esta decisión y que hoy no sólo permanecen, sino que se han fortalecido ante el panorama lingüístico que acabo de presentar, son las siguientes: a) Es más precisa que la expresión derechos humanos y carece de lastre de la ambigüedad que ésta supone. b) Puede abarcar las dos dimensiones en las que aparecen los derechos humanos, sin incurrir en los reduccionismos iusnaturalista o positivista.”, en PECES-BARBA MARTÍNEZ, G.: *Curso de derechos fundamentales*, Universidad Carlos III de Madrid-Boletín oficial del Estado, Madrid, 1995, págs. 36-37.

²⁸ “Cuando nos encontramos con pretensiones morales justificadas y que podrían contribuir a facilitar el dinamismo de la libertad y a alcanzar la libertad moral, pero no podemos positivizarlas, incorporarlas al derecho positivo, ni ahora ni previsiblemente en el futuro, no podemos pensar esas pretensiones como derechos humanos”, en PECES- BARBA MARTÍNEZ, G.: «Sobre el fundamento de los derechos humanos. Un problema de Moral y Derecho», en *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, núm. 28, 1988, págs. 277 (Ejemplar dedicado a: Derecho y Moral), disponible en la página Web: http://orff.uc3m.es/bitstream/handle/10016/12917/sobre_Peces_1989.pdf;jsessionid=3C19C53C8AAAD EFC513B9D29363F6580?sequence=1. Consultada por última vez el 09-12-2014.

²⁹ “Los derechos humanos representan el conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humanas, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional.”, en PÉREZ LUÑO, A. E.: *Teoría del Derecho. Una concepción de la experiencia jurídica*, Tecnos, Madrid, 2009, pág. 222.

serie de aspecto como la dignidad, deberán incluirse en normas jurídicas. Estas prerrogativas básicas no corresponden al ser humano por su mera naturaleza sino que dichas exigencias se deben concretar en un determinado momento histórico a través de su positivación. De esta forma supera³⁰ los problemas de definiciones en las cuales sólo indican la pertenencia de los derechos humanos al hombre por el mero hecho de serlo. Según palabras del propio autor, la principal ventaja de esta definición es la superación del debate iusnaturalismo y positivismo³¹.

A mi juicio, los derechos humanos son la plasmación positiva de los derechos naturales, la positivación de las exigencias morales necesarias para el correcto desarrollo de la dignidad humana. Dichos derechos remiten a las exigencias morales, naturales reclamadas como básicas para y por las personas. La noción de derechos humanos tiene un significado similar a la mantenida en relación con el Derecho natural en los siglos XVII y XVIII³². Esta consideración recae en la idea de que ellos desarrollan una función legitimadora de los sistemas políticos y por la convicción de que ellos sirven para el desarrollo de la persona, a través del fomento de la libertad, dignidad e igualdad³³.

Esta idea de la conjunción de las diversas posturas puede aclararse con la constatación del siguiente hecho. En la actualidad en muchos lugares del mundo, donde estos derechos no se encuentran reconocidos o si lo están es un acto formal dadas sus constantes violaciones, los derechos humanos se comportan en forma de aspiraciones, reivindicaciones de determinados valores necesarios para el correcto desarrollo de la

³⁰ La interpretación del concepto derechos humanos realizado por Pérez Luño, está basado en las indicaciones de MARLASCA LÓPEZ, A.: «Fundamentación jurídica de los derechos humanos», en *Revista Filosofía Univ. Costa Rica*, vol. XXXVI, 1998, págs. 562 y 563, disponible en la página Web: <http://inif.ucr.ac.cr/recursos/docs/Revista%20de%20Filosof%C3%ADa%20UCR/Vol.%20XXXVI/90/Fundamentacion%20Filosofica%20de%20los%20derechos%20humanos.pdf>. Consultada por última vez el 09/01/2015. “Pero, según su autor (refiriéndose a Pérez Luño), el mayor mérito de su definición radica en que escapa al dilema clásico entre iusnaturalismo y positivismo.”

³¹ “La definición propuesta pretende conjugar las dos grandes dimensiones que integran la noción general de los derechos humanos, esto es, la exigencia iusnaturalista respecto de su fundamentación y las técnicas de positivación y protección que dan la medida de su ejercicio.”, en PÉREZ LUÑO, A. E.: *Derechos humanos, Estado de derecho...* op. cit. pág. 51.

³² “El término «derechos humanos» es sin duda uno de los más usados en la cultura jurídica y política actual, tanto por los científicos y los filósofos que se ocupan del hombre, del Estado y del Derecho, como por los ciudadanos. No en vano se puede decir que tiene esa idea de derechos humanos, un significado similar al que tuvo en los siglos XVII y XVIII la de Derecho natural.”, en PECES-BARBA MARTÍNEZ, G.: *Curso de derechos fundamentales...* op. cit. pág. 21.

³³ “Por su función reguladora de la legitimidad de los sistemas políticos y de los ordenamientos jurídicos, y por la convicción de muchos hombres de que constituyen unas garantías para su dignidad, y un cauce, el cauce principal, para su libertad y su igualdad, la comprensión adecuada de los derechos es no sólo una tarea teórica, sino de un gran alcance práctico.”, en PECES-BARBA MARTÍNEZ, G.: *Curso de derechos fundamentales...* op. cit. Ídem.

persona humana, de manera similar a lo acontecido al inicio de su positivación³⁴. No obstante, en otros lugares, donde se les da un mejor tratamiento, estos principios pasan a ser recogidos dentro de los ordenamientos jurídicos vigentes y calificados de verdaderos derechos, superando su naturaleza moral y adquiriendo carácter jurídico pleno.

Aparte de la faceta moral y jurídica, la doctrina encabezada por Peces-Barba Martínez ha considerado necesaria la integración de otro factor con el fin de poder definir el concepto y el fundamento de los derechos humanos. Este elemento es la eficacia. Para Peces-Barba Martínez sólo se puede hablar de derechos humanos cuando estemos ante una pretensión moral justificada, reconocida en una norma jurídica y que, además, pueda ser eficaz³⁵. Así, según estos postulados, la participación del poder público es básica en la tarea de respetar y proteger esos derechos básicos, además de esta necesidad dicha actuación se le impone como una obligación para con los individuos con los cuales se relacione. La conjugación de las tres dimensiones se ha definido con la postura del trialismo o la visión integral de los derechos humanos.

En definitiva, en una definición integral, que sirva para superar las deficiencias acaecidas por los reduccionismos iusnaturalistas y iuspositivistas, debe aparecer el aspecto moral junto al jurídico. Será a través de la unión de ambas facetas cuando se consigue alcanzar una mayor eficacia de dichos derechos (aspecto propuesto por Peces-Barba Martínez como el tercer pilar de los derechos humanos).

La explicación es sencilla; estos derechos no surgen simplemente de la inventiva del legislador, sea nacional o internacional, sino que tienen sus raíces en valores y principios aceptados popularmente. Los derechos humanos, al surgir de la positivación de esos mismos valores, serán aceptados con mayor facilidad puesto que resultarán elementos afines a la escala de principios imperantes en la sociedad. Caso contrario sería que se legislara sin tener en cuenta esas exigencias morales. Entonces dicha

³⁴ “Pues bien, el término derechos humanos es el más tradicional en el uso referido a los derechos positivizados que, en el plano internacional, se traduce en exigencias morales o naturales reclamadas como derecho básicos e, incluso, es el vocablo que se usa para hacer alusión a las exigencias que, con determinadas condiciones y relacionadas con la dignidad, la libertad y la igualdad de la persona, aún no han alcanzado un estatus jurídico-positivo.”, en GARRIDO GÓMEZ, M^a. I.: *Derechos fundamentales y estado social y democrático de derecho*, Dilex., Paracuellos del Jarama, Madrid, 2007, págs. 18-19.

³⁵ La teoría integral de los elementos que conforman los derechos fundamentales, puesto que ya se ha indicado cómo para dicho autor le gusta más hablar de este término y no de derechos humanos, se encuentra expuesta, en PECES-BARBA MARTÍNEZ, G.: *Curso de derechos fundamentales...* op. cit. págs. 109-112.

legislación tendría un componente extraño e incluso contrario a la idiosincrasia popular y esas leyes nacerían con la desaprobación popular, provocando que los derechos humanos no tuvieran demasiados visos de ser eficaces.

Desde mi punto de vista, los derechos humanos son una positivación temporal, y mutable, de las exigencias humanas en un determinado ordenamiento jurídico, a través de la cual se permite el desarrollo libre y autónomo de la dignidad personal, inherente a los propios seres humanos y base, a su vez, sobre la cual anclar una cívica convivencia con el resto de las personas.

A partir de este momento cuando se haga una referencia a los derechos humanos a lo largo de la presente investigación, el lector deberá tener presente las ideas propuestas en este apartado.

I. II. CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DE LOS DERECHOS HUMANOS

Tras el estudio de la definición y la fundamentación de los derechos humanos en las siguientes páginas se planteará de forma somera las principales características de dichas prerrogativas. Las conclusiones extraídas de su análisis serán la base en la cual se apoyarán los razonamientos para dilucidar la relación existente entre los derechos humanos y los demás términos relacionados con ellos.

Los derechos humanos cuentan con una estructura divisible en dos partes:

- La parte objetiva, compuesta por las exigencias básicas de las personas, las aspiraciones humanas necesarias para desarrollar su personalidad.
- La parte subjetiva, la persona titular de los derechos, por el hecho de serlo (aspecto moral, natural) y por ser el sujeto reconocido por la legislación, ya sea nacional o internacional (aspecto positivo).

Normalmente tres suelen ser las características básicas atribuidas a los derechos humanos: universales, absolutos e inalienables.

La universalidad es uno de los caracteres históricos de los derechos humanos. Característica, tan interiorizada que aparece en el nombre de la Declaración Universal de Derechos Humanos. A pesar de la mención formal, la universalidad no se ha conseguido en la actualidad³⁶. Todavía existen Estados en los cuales no se reconocen los derechos humanos, y en otros donde si se hace continúan con reiteradas violaciones. De esta forma Rey Pérez indica que la universalidad es más una aspiración que un dato factible³⁷. Actualmente existe un enorme descrédito en torno al rasgo de la universalidad, dada la evidente variabilidad de protección y garantía que sufren los derechos humanos en los diferentes territorios del planeta³⁸.

Un importante límite a la extensión universal de los derechos humanos es la presencia de una gran cantidad de culturas, diversidad que en algunos casos puede suponer la presencia de valores culturalmente contrapuestos e incompatibles. En esta época que nos ha tocado vivir se da paradójicamente un mayor reclamo de la protección y promoción de los derechos humanos pero también han aumentado considerablemente las voces discordantes con los derechos humanos, puesto que ellos han sido considerados en forma de valores y principios occidentales cuya única pretensión es imponer dicha cultural sobre las demás, con el objetivo de lograr una homogeneización cultural.

Una experiencia pragmática, de esta duda sobre la universalidad de los derechos humanos, está situada en algunas teorías ubicadas en el mundo islámico³⁹. Existen

³⁶ Es más, la imposibilidad del ejercicio de estas prerrogativas básicas por todos los ciudadanos del mundo justifica la creación de investigaciones como la presente, puesto que si la universalidad fuera una realidad ¿qué razón tendrían este trabajo?

³⁷ “[...] cuando hablamos de la universalidad lo estamos haciendo desde una perspectiva moral [...] la universalidad es una aspiración moral más que una realidad, algo que debería ser alcanzado, aunque todavía estemos muy lejos de ellos. Los derechos humanos son universales en sentido moral, pero no lo son en sentido jurídico. La aspiración y la lucha por los derechos, debería llevarnos a ir acortando esta distancia.”, en REY PÉREZ, J. L.: *El discurso de los derechos. Una introducción a los derechos humanos...* op. cit. pág. 30.

³⁸ “Ahora bien, además de estas cuestiones de hecho, que el hombre de a pie percibe, la universalidad está siendo sometida a críticas teóricas de diferente valor, que obligan a que filósofos y juristas la analicen de un modo profundo. El profesor Pérez Luño, en un conocido ensayo, denomina a esas visiones críticas «los enemigos de la universalidad».”, en VELARDE, C. y GERALDO, T.: «Universalidad de los derechos humanos y su defensa internacional», en MEGÍAS QUIRÓS, J. J. (Coord.): *Manual de Derechos humanos...* op. cit. pág. 227. La obra a la que se refiere es PÉREZ LUÑO, A. E.: «La universalidad de los derechos humanos», en LÓPEZ GARCÍA, J. A. y DEL REAL, A. (Edits.): *Los derechos: entre la ética, el poder y el derecho*, Dykinson, Madrid, 1999, págs. 54 y ss.

³⁹ “Algunos intelectuales, juristas y ulemas reprochan a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la ONU en 1948, su carácter etnocéntrico, producto de la cultura judeo-cristiana y del proceso de secularización iniciado en Europa en el siglo XVIII, que, en cualquier caso ha ignorado el legado filosófico y humanista del Islam”, en PÉREZ BELTRÁN, C.: «La visión del Islam sobre los derechos humanos», en *Revista biblioteca islámica*, núm. 10, octubre-diciembre 2007, pág. 1, disponible en la página Web:

teoremas, para nada hegemónicos, dentro del pensamiento islámico basados en la negación legitimadora de la DUDH. El autor Hujjat al-Islam Muhammad avad Hujjati Kermani ha mostrado en su investigación las diversas corrientes ideológicas existentes en el estudio de los derechos humanos y el Islam. Una de ellas no reconoce la vigencia de la DUDH puesto que los derechos se deben buscar en el Islam y no fuera de sus textos sagrados⁴⁰.

En segundo lugar otra de las características históricamente reconocidas a los derechos humanos es su carácter absoluto, en otras palabras, los derechos humanos son superiores a cualquier otra consideración moral, todo ello visto bajo la relatividad que impone la posibilidad de su limitación⁴¹. A pesar de su reconocimiento histórico como absolutos debe recordarse, una de las máximas en Derecho, que ningún derecho tiene verdaderamente tal consideración. Podría pensarse en el derecho a la vida como paradigma de derecho absoluto, pero es perentorio exponer que en la mayoría de los ordenamientos está reconocida la legítima defensa. Es decir, el derecho a la vida decae a favor del derecho a la vida de la otra persona. Además de esta excepción, la pena de muerte es una condena empleada en un significativo número de Estados. Llamativamente el Estado español se vanagloria de su amplia defensa de los derechos humanos y manifiesta orgulloso la abolición de la pena de muerte en su ordenamiento. Sin embargo, en la Constitución de 1978 se reserva su empleo bajo tiempo de guerra y en cumplimiento de los requisitos de la legislación militar. Si bien esta posibilidad se encuentra imposibilitada por la modificación del Código Penal Militar⁴²,

http://www.academia.edu/239618/La_visi%C3%B3n_del_islam_sobre_los_derechos_humanos. Consultada por última vez el 09/01/2015.

⁴⁰ Dicho autor explica esta postura: “*El primer enfoque es la del rechazo total o la aprobación completa. Algunos pensadores islámicos rechazan las opiniones vertidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, creyendo que ésta tiene raíces en las pasiones y concupiscencia humana e incluso la consideran una apostasía, y buscan tales derechos únicamente en el Islam. En contraste con ellos, algunos defensores de los derechos humanos occidentales a veces juzgan las enseñanzas del Islam como incompletas y aún injustas. Ellos desaprueban la propia esencia del Islam o creen que ciertos temas se limitan tan sólo a ciertos períodos y lugares.*”, en HUIJAT AL-ISLAM MUHAMMAD AVAD HUIJATI KERMANI: «Un breve vistazo a las similitudes y diferencias entre los derechos humanos islámicos y los derechos humanos occidentales», en *Islam, Occidente y Los Derechos Humanos De punto de vista del Imam Jomeini(ra), una colección de Artículos*, Editorial Elhame Shargh, Fundación Cultural Oriente, pág. 2, disponible en la página Web:

http://www.islamorient.com/sites/default/files/cckfilefield/Article_pdf_file/derechos%20humanos%20isl%C3%A1micos%20y%20los%20derechos%20humanos%20occidentales-Imam%20Jomeini.pdf. Consultada por última vez el 09/01/2015.

⁴¹ “*Cuando hablamos de carácter absoluto de los derechos humanos, lo que queremos decir es que dada su importancia moral, van a prevalecer sobre otro tipo de consideraciones, pero al mismo tiempo tendrán límites y excepciones,*”, en REY PÉREZ, J. L.: *El discurso de los derechos. Una introducción a los derechos humanos...* op. cit. págs. 30-31.

⁴² Modificación realizada en 1995 a través La Ley Orgánica 11/1995, de 27 de noviembre, donde se indica en su Artículo 1: *Queda abolida la pena de muerte establecida para tiempo de guerra.*

incomprensiblemente su indicación se mantiene en el texto constitucional y con una nueva Ley Orgánica se podría volver a instaurar.

Con base en su carácter absoluto los derechos humanos deberán prevalecer frente a cualquier concepción política que intente eliminarlos, esta afirmación no obsta para que existan una serie de límites en su ejercicio. En primer lugar, los derechos humanos, se autolimitan, decaen frente a otros derechos de otras personas. Otro límite puede venir indicado por la necesidad del poder público de mantener el orden público y la normalidad democrática⁴³.

La tercera de las características que se suele emplear cuando se describe a los derechos humanos es su naturaleza inalienable⁴⁴. Ella significa la imposibilidad de renuncia y de transacción por parte del titular, imposibilidad extensible a los terceros. Se deben proteger frente a los actos dispositivos de ambas partes.

Los especialistas la consideran la característica más cuestionable. Uno de los primeros contratiempos es la dificultad de alcanzar una definición precisa sobre ella. Siguiendo una interpretación literal, el carácter inalienable supondría la imposibilidad de renunciar a su titularidad, la prohibición de su enajenación, cesión o transmisión. Consecuentemente con la definición más formal, los derechos humanos serían calificados de irrenunciables e intrasmisibles. Esta característica también comporta la imposibilidad a los terceros de privar al titular de sus derechos humanos⁴⁵. En definitiva, se establecería una indisponibilidad hacia los terceros y también hacia sus propios titulares. ¿Pero qué sucede con los límites a su ejercicio? ¿Éstos suponen renunciar a ellos?

⁴³ La posible limitación de los derechos humanos se encuentra sometida a las exigencias de la ley. Así queda indicado en la propia DUDH, artículo 29, segundo apartado: *En el ejercicio de sus derechos y en el disfrute de sus libertades, toda persona estará solamente sujeta a las limitaciones establecidas por la ley con el único fin de asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los demás, y de satisfacer las justas exigencias de la moral, del orden público y del bienestar general en una sociedad democrática.*

⁴⁴ Laporta realiza una interesante disertación, donde menciona a los grandes autores que han divagado sobre el carácter inalienable de los derechos humanos en LAPORTA, F.: «Sobre el concepto de derechos humanos», en *Doxa*, núm. 4, 1987, págs. 42-44, disponible en la página Web: http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/10897/1/Doxa4_01.pdf. Consultada por última vez el 09/01/2015.

⁴⁵ “*Pero hay quien también la entiende como la imposibilidad de que un tercero pueda privar de estos derechos a sus titulares, y eso significaría calificarlos como inviolables, imprescriptibles e inembargables.*”, en TALAVERA, P.: «Derechos humanos: ¿inalienables o disponibles?», en MEGÍAS QUIRÓS, J. J. (Coord.): *Manual de Derechos humanos...* op. cit. pág. 207.

La inalienabilidad se ha entendido como la prohibición de realizar sobre los derechos humanos actos de disposición. Los problemas surgen cuando se debe relacionar la prohibición de disposición y los límites de la autonomía privada. Aspecto crucial en algunos derechos y en determinados ámbitos. Un caso muy llamativo son las limitaciones de los derechos humanos en las relaciones laborales. En esta situación los trabajadores dejan de ejercer en plenitud los derechos humanos (obsérvese las limitaciones en la intimidad, la libertad de expresión, etc.) bajo la promesa de recibir un salario en forma de contraprestación. Es decir, la persona que quiere trabajar permite una intromisión en sus derechos, que supone claramente un acto de disposición sobre los derechos humanos por parte del titular.

Para solucionar esta cuestión se deberá recurrir a diferenciar entre la titularidad de los derechos y su ejercicio, puesto que no es lo mismo renunciar a unos derechos que decaer en su ejercicio. Su titularidad no puede eliminarse bajo ningún concepto pero esta atribución no implica el absurdo de que todos los titulares de los derechos humanos deban ejercerlos todos en todas circunstancias de una forma imperiosa. Debe recordarse que se trata de derechos y no de obligaciones o deberes. Un titular de un derecho puede optar en un momento dado por no ejercerlo⁴⁶ o hacerlo de manera irracional. El ejercicio es una prerrogativa, una facultad voluntaria que otorga el propio derecho a su titular. Pero si el titular es obligado por un tercero a renunciar a su total ejercicio entonces se podría recurrir al carácter inalienable de los derechos humanos con el fin de evitar tal situación. Aspecto similar se da cuando la limitación parcial sea totalmente injustificada.

En forma de resumen y a pesar de las consabidas dudas planteadas acerca de sus características. Los derechos humanos, incluidos en la DUDH, se caracterizan por ser universales (formalmente), inalienables, irrenunciables, (en referencia a su titularidad), imprescriptibles (vitalicios) indivisibles e interdependientes (se explica más adelante).

Para cerrar el análisis de la noción de los derechos humanos parece interesante traer a colación la definición planteada por uno de los órganos con los que cuenta la ONU para su protección en el ámbito internacional, la Oficina del Alto Comisionado para

⁴⁶ “Cuando hablamos de inalienabilidad estamos haciendo referencia a la titularidad de los derechos; es decir, a su atribución a todo ser humano como exigencia ineludible e irrenunciable de su dignidad, pero eso no significa que deban ser obligatoriamente ejercidos siempre y en todo caso; en efecto, el titular de un derecho puede optar en un determinado momento por no ejercerlo, o por sacrificarlo altruistamente.”, en TALAVERA, P.: «Derechos humanos: ¿inalienables o disponibles?... op. cit. pág. 213.

los Derechos Humanos, que define a tales derechos de esta manera: “Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles”⁴⁷.

I. III. DERECHOS HUMANOS VS DERECHOS FUNDAMENTALES. LAS RELACIONES ENTRE AMBOS CONCEPTOS

A pesar que el título de este apartado está encabezado por los derechos humanos y los derechos fundamentales, no se deja de lado la comparación con otro tipo de términos que habitualmente se relacionan con ellos. De esta manera también se delimita la relación de los derechos humanos con los derechos morales, los derechos naturales, los derechos subjetivos públicos y las libertades públicas. Si bien es cierto que su estudio será más profundo en el caso de los derechos fundamentales, al ser estos de uso más actual.

El objetivo de este apartado es clarificar la concurrencia y divergencia (real o aparente) entre ambos términos y llegar a responder a la pregunta de ¿existe una dualidad y por lo tanto estamos ante dos órdenes normativos diferentes o por el contrario no existe tal divergencia y no se da tal duplicidad de ordenamientos?

Este estudio no puede llevarse a cabo sin comprender la naturaleza del concepto de derechos fundamentales.

Los primeros en emplear la terminología “derechos fundamentales” fueron los alemanes. Dentro de su Constitución de 1894 se acuñó este término que de manera fulgurante se instaló en su doctrina y en su sistema jurídico. Posteriormente su influjo

⁴⁷ Definición extraída de la página Web del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, consultada en la página Web: <http://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatAreHumanRights.aspx>. Consultada por última vez el 09/01/2015.

se extendió en similares circunstancias a los países de su entorno jurídico⁴⁸. Éste es el caso de la Constitución española de 1978 que en su sección primera, capítulo segundo, adopta el vocablo “derechos fundamentales”. Por lo tanto la identificación, que establece la doctrina constitucional española, de los derechos fundamentales con los derechos recogidos en esa parte la Constitución deriva de la experiencia alemana.

La noción de los derechos fundamentales no cuenta con la controversia doctrinal de los derechos humanos, por lo tanto se podría afirmar sin miedo a equívocos que su estudio es más sencillo. No obstante, sí existe cierta desavenencia entre los defensores de una concepción formal y aquellos que abogan por una noción más material de los derechos fundamentales.

En opinión de los defensores de la primera teoría, el rasgo definitorio de los derechos fundamentales se sitúa en su ubicación. Según esta teoría sólo serían reconocibles con el calificativo de fundamentales aquellos derechos inscritos en la cúspide normativa de los Estados, es decir, en las normas constitucionales o de rango suprallegal⁴⁹. Es más en algunas ocasiones sólo los situados en una determinada parte del citado texto deberían tener tal calificación, véase la opinión de ciertos teóricos del sistema constitucional español⁵⁰. Este tipo de teorías sólo surtirán efectos positivos en ordenamientos jurídicos que cuenten con Constituciones formales o leyes supremas, donde quede encuadrada una enumeración más o menos rigurosa de tales derechos.

⁴⁸ La influencia de la doctrina alemana y su constitucionalismo en otros Estados puede observarse en la obra de CHANCERELLE DE MACHETE, R.: «Los principios estructurales de la Constitución y la revisión constitucional en Portugal», en *Revista de Estudios Políticos, nueva época*, núms. 60-61, abril-septiembre 1988, págs. 913-934, disponible en la página Web: <http://dialnet.unirioja.es/ejemplar/3272>. Consultada por última vez el 09/01/2015.

⁴⁹ El autor explica la concepción formal de los derechos fundamentales: “*Frente a ello, se alza la concepción formal de los derechos fundamentales, para la cual lo crucial no es su contenido, sino el rango de norma que los reconoce. En la concepción formal, sólo son derechos fundamentales aquellos que están declarados en normas constitucionales o, al menos, en normas de rango suprallegal.*”, en DÍEZ-PICAZO, L. M^a.: *Sistema de derechos fundamentales*, Thomson Civitas, Cizur Menor, 2008, pág. 39.

⁵⁰ El autor indica la concepción formal de los derechos fundamentales en el ámbito del ordenamiento español, “*La tesis que aquí se sostiene es la de que «derechos fundamentales» en el sentido de nuestra Constitución, y con la sola reserva de su significado más restringido en el artículo 81.1 CE, son los derechos contenidos en el capítulo segundo del título I de la misma. En otras palabras: nuestros derechos fundamentales son, básicamente, los derechos y libertades que nuestra Constitución reconoce a lo largo de sus artículos 14 a 38. Entiendo, pues, que el significado restringido, que por lo demás me parece inobjetable, de los «derechos fundamentales» es absolutamente excepcional y operativo sólo en relación con la reserva de ley orgánica y que cuantas veces —fuera de este supuesto— el Tribunal se pronuncia acerca de los «derechos fundamentales» lo hace refiriéndose a los derechos y libertades del capítulo segundo del título I de la Constitución*”, en CRUZ VILLALÓN, P.: «Formación y evolución de los derechos fundamentales», en *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 25, 1989, pág. 39, disponible en la página Web: <http://www.cepc.gob.es/gl/publicaci%C3%B3ns/revistas/revistas-electronicas?IDR=6&IDN=327&IDA=24923>. Consultada por última vez el 09/01/2015.

Por el contrario para la segunda teoría, los derechos fundamentales serían aquellos derechos que están adscritos universalmente a todos los ciudadanos, además de ser indisponibles e inalienables⁵¹. En esta explicación el rasgo característico no es la ubicación de los mismos sino su aspecto material, sus características de universalidad, indisponibilidad e inalienabilidad. Al no depender de su localización constitucional, los derechos fundamentales pueden estar situados también en leyes ordinarias, Declaraciones, Tratados, etc., o incluso no estar mencionados expresamente en ninguna ley y depender de la labor interpretativa de los órganos jurisprudenciales.

Además de estas dos teorías existen autores que han abogado por la unión necesaria entre el aspecto formal y el material⁵², es decir, ellos interpretan que sin la concurrencia de ambas facetas no se podrá entender la existencia de los derechos fundamentales. Opinión derivada de las teorías del positivismo matizado, donde se pretende unir aspectos morales a los aspectos puramente formales⁵³.

⁵¹ “La primera respuesta es la que ofrece la teoría del derecho. En el plano teórico-jurídico la definición más fecunda de los “derechos fundamentales” es desde mi punto de vista la que los identifica con los derechos que están adscritos universalmente a todos en cuanto personas, o en cuanto ciudadanos o personas con capacidad de obrar, y que son por tanto indisponibles e inalienables. Esta respuesta no nos dice “cuáles son”, sino solamente “qué son” los derechos fundamentales. Es de hecho la definición de un concepto teórico que, en cuanto tal, no puede decirnos nada sobre los contenidos de tales derechos, es decir, sobre las necesidades y sobre las inmunidades que son o deberían estar establecidas como fundamentales, sino que puede identificar la forma o estructura lógica de esos derechos que convenimos en llamar “fundamentales”. Nos dice, lo cual no es poco, que si queremos garantizar un derecho como “fundamental” debemos sustraerlo tanto a la disponibilidad de la política como a la del mercado, formulándolo en forma de regla general, y por tanto confiriéndolo igualmente a “todos”.”, en FERRAJOLI, L.: «Sobre los derechos fundamentales», en *Cuestiones constitucionales*, núm. 15, 2006, págs. 116-117, disponible en la página Web: <http://idh.uv.es/principiaiuris/articulos/ferrajoli/4.pdf>. Consultada por última vez el 09/01/2015.

⁵² “En esta línea, se debería entender que en la Teoría de los derechos fundamentales son inseparables la dimensión material y formal. Por esta razón, las cuestiones sobre el concepto y el fundamento de los derechos desde una perspectiva ético-filosófica han de incidir sobre la configuración jurídica de esos derechos y la dotación de garantías a los mismos, sobre todo en los ordenamientos jurídicos de los Estados constitucionales de Derecho como el español. Sin embargo, las tesis de Ferrajoli en torno al concepto y fundamento, y la estructura y garantías de los derechos plantean algunas dudas.”, en MONTERO ATIENZA, C.: «Teoría forma y material de los derechos fundamentales», en *Iº Encuentro de Jóvenes investigadores de la Sociedad Española de Filosofía Jurídica y Política: Neoconstitucionalismo en tiempos de postdemocracia*, Universidad de Valencia, 2012, pág. 26, disponible en la página Web: http://www.uv.es/drets/Monereo_Cristina.pdf. Consultada por última vez el 09/01/2015.

⁵³ “No es necesario romper con el positivismo, como por ejemplo piensa Manuel Atienza. Resultaría menos delusorio admitir que el Derecho es puesto por una autoridad, pero posee conexiones (aunque contingentes) con la Moral. Esta propuesta es la del “positivismo matizado o inclusivo”, defensor de las conexiones entre el Derecho y la Moral, pero no cualquier Moral sino aquella históricamente incorporada en el Derecho y cuyo origen es, sin duda, la tradición ilustrada. De esta forma, es mucho fácil constatar que los sistemas jurídicos actuales dentro del paradigma constitucional no sólo incluyen criterios formales de validez, sino también materiales”, en MONTERO ATIENZA, C.: «Teoría forma y material de los derechos fundamentales», en *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, núm. 27, 2013, pág. 126, disponible en la página Web: <https://ojs.uv.es/index.php/CEFD/article/viewFile/1776/2978>. Consultada por última vez el 09/01/2015.

Normalmente cuando un ordenamiento opta por la teoría formal acaba reconociendo similares derechos que otros ordenamientos donde se ha aceptado la teoría material. La razón de esta coincidencia se debe buscar en la definición y en el fundamento de los derechos. Algunos autores entenderán que los derechos humanos derivan de los naturales y a su vez los derechos fundamentales son una plasmación de los derechos humanos en los ordenamientos internos⁵⁴. Otra razón para explicar esta semejanza de contenidos puede ser la influencia entre los diversos ordenamientos. Los sistemas jurídicos no están aislados unos de otros, se encuentran influidos por los sistemas de su entorno, por las Declaraciones, Tratados sobre derechos humanos.

Desde mi punto de vista, imbuido ciertamente por la tradición constitucional propia, la opción formal no es del todo capciosa. Supone una enorme seguridad en relación a la protección y estabilidad de dichos derechos. Gracias a su reconocimiento constitucional, dichos derechos están fuera del poder de decisión del legislador ordinario. Por ejemplo, para modificar la sección de los derechos será necesario emplear la técnica de la reforma constitucional, en el caso del ordenamiento español el mecanismo de reforma es bastante complejo.

Frente a la opción de una creación jurisprudencial de los derechos fundamentales las ventajas de la opción formal sobre la seguridad jurídica son más evidentes, puesto que existirá una norma a disposición de los individuos, donde podrán consultar los derechos sin necesidad de pronunciamiento jurisprudencial sobre su existencia. La labor jurisprudencial es elemental para conocer el contenido y la extensión de cada derecho, pero en este supuesto al delegársele también la enumeración de estos derechos puede ser demasiado arriesgada para la seguridad jurídica.

Autores como Cruz Villalón destacan la necesidad de una Constitución para entender la existencia de los derechos fundamentales⁵⁵. Con su inclusión en los textos constitucionales se les dota de carácter jurídico pleno calificándolos de derechos

⁵⁴ “Los derechos fundamentales aparecen, por tanto, como la fase más avanzada del proceso de positivación de los derechos naturales en los textos constitucionales del Estado de Derecho,” en PÉREZ LUÑO, A. E.: *Los derechos fundamentales*, Tecnos, Madrid, 10ª edición, 2011, pág. 39.

⁵⁵ “los derechos fundamentales son una categoría dogmática del Derecho constitucional. Allí donde no hay Constitución (y habrá que ver si cualquier Constitución vale) no habrá derechos fundamentales. Habrá otras cosas, con seguridad más importantes, derechos humanos, dignidad de la persona; habrá cosas parecidas, acaso igual de importantes, libertades públicas francesas, derechos públicos subjetivos alemanes; habrá, en fin, cosas distintas, como fueros o privilegios. Pero no habrá derechos fundamentales”, en CRUZ VILLALÓN, P.: «Formación y evolución de los derechos fundamentales»... op. cit. pág. 41.

subjetivos, con posibilidad de ser alegados en el marco de un proceso judicial frente a sus posibles vulneraciones. Derechos asimismo protegidos por un sistema de garantías, que en numerosas ocasiones serán de especial relevancia.

La afirmación anterior sobre el aspecto formal no debe entenderse como una aceptación de sus postulados, sólo que en relación con la protección y garantías de los derechos fundamentales parece ser más fiable.

Los debates en torno a la relación entre ambos conceptos han sido una constante en la doctrina⁵⁶.

Unos se postulan a favor de mantener la diferenciación, tal es el caso de Pérez Luño⁵⁷ para quien los derechos fundamentales son derechos humanos garantizados en el orden jurídico positivo⁵⁸, Garrido Gómez se adscribe a la diferencia al considerar los derechos humanos como los derechos positivizados en el ámbito internacional y a los fundamentales los ubicados en los ordenamientos estatales⁵⁹. También el autor Jiménez Campos se suma a dicha teoría al señalar la preexistencia de los derechos fundamentales antes de su positivación constitucional, es decir, en esa etapa anterior

⁵⁶ El análisis de las diversas corrientes doctrinales se ha basado en el estudio AGUILAR CAVALLÓ, G.: «Derechos fundamentales-derechos humanos. ¿una distinción válida en el siglo XXI?», en *Boletín de derecho mexicano comparado*, núm. 127, enero-abril 2010, disponible en la página Web: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/boletin/cont/127/art/art1.pdf>. Consultada por última vez el 09/01/2015. Se ha empleado este artículo como base para extraer la bibliografía, cuando no ha sido posible se ha acudido a este texto y ha sido indicado.

⁵⁷ “Estas dos nociones de derecho no significan lo mismo, por más que exista una profunda interrelación entre ambas. Los derechos humanos poseen una insoslayable dimensión deontológica. Se trata de aquellas facultades inherentes a la persona que deben ser reconocidas por el derecho positivo. Cuando se produce ese reconocimiento aparecen los derechos fundamentales, cuyo nombre evoca su función fundamentadora del orden jurídico de los Estados de Derecho. Por tanto, los derechos fundamentales constituyen un sector, sin duda el más importante, de los ordenamientos jurídicos positivos democráticos.”, en PÉREZ LUÑO, A. E.: *La tercera generación de derechos humanos*, Thompson-Aranzadi, Cizur Menor, 2006, págs. 235-236.

⁵⁸ “no pueden existir derechos fundamentales que no hayan sido reconocidos por el ordenamiento jurídico estatal [...] (a la hablar de las diferentes teorías indica su postura) los derechos humanos como una categoría previa, legitimadora e informadora de los derechos fundamentales, así como en el reconocimiento (expreso en Peces-Barba, implícito en Fernández-Galiano) de que los derechos fundamentales son una categoría descriptiva de los derechos humanos positivizados en el ordenamiento jurídico”, en PÉREZ LUÑO, A. E.: *Los derechos fundamentales...* op. cit. págs. 46-47.

⁵⁹ “El término derecho humanos es el más tradicional en el uso a los derechos positivizados que, en el plano internacional, se traducen en exigencias morales o naturales reclamadas como derechos básicos e, incluso, es el vocablo que se usa para hacer alusión a las exigencias que, con determinadas condiciones y relacionadas con la dignidad, la libertad y la igualdad de la persona, aún no han alcanzado un estatuto jurídico-positivo. En cambio, a los derechos fundamentales hay que circunscribirlos como derechos humanos positivados en plano estatal.”, en GARRIDO GÓMEZ, M^a. I.: *Derechos fundamentales y estado social y democrático de derecho...* op. cit. págs. 18-19.

son derechos humanos y posteriormente adquieren la naturaleza de fundamentales⁶⁰. Solozábal Echavarría crea una jerarquía entre ambos conceptos y no la hace depender de ninguna ubicación legislativa sino de sus fundamentos, del porqué de su existencia⁶¹. En algunos supuestos para determinados autores los derechos humanos son sólo pretensiones morales, un ejemplo es el pensamiento de Robles. Él ha interpretado que los derechos humanos no son en realidad verdaderos derechos sino criterios morales de especial relevancia para la convivencia humana, así interpreta que los derechos fundamentales son derechos humanos positivizados⁶². En la relación entre lo moral y lo jurídico, la autora Barranco Avilés establece que el concepto de los derechos humanos se contrapone al de derechos fundamentales, pues considera a los derechos humanos un término muy ambiguo donde no se permite diferenciar lo ético de lo jurídico⁶³.

Otra parte de la doctrina se posiciona en contra de tal diferenciación y entre sus argumentos para explicar su similitud existe una gran variedad. Algunos, como Martín-Retortillo, al estudiar los derechos humanos, al centrarse en su tratamiento en la Unión Europea utilizan ambos términos indistintamente⁶⁴. Para Díez-Picazo no existe una

⁶⁰ “Un derecho fundamental es ante todo un derecho creado por la Constitución, y esto no significa otra cosa, en lo que ahora importa, sino preexistencia del derecho mismo al momento de su configuración o delimitación legislativa.”, en JIMÉNEZ CAMPO, J.: *Derechos Fundamentales: concepto y garantías*, Trotta, Madrid, 1999, pág. 24.

⁶¹ “los derechos constitucionales no deben su fundamentalidad al nivel de su eficacia o a su protección institucional o procesal, pues estos aspectos de los derechos fundamentales no son la causa de su valía, sino sólo el exponente de la misma. Así, los derechos fundamentales se protegen por su importancia, pero, obviamente, no deben su importancia a su protección. De modo que para nosotros no hay sino una fuente, o un criterio, necesariamente material, de la fundamentalidad de los derechos constitucionales, a saber: el de su relación, determinada ideológica, o teórica, o históricamente, o mediante referencias de este triple orden, con la dignidad y la libertad de la persona humana.”, en SOLOZÁBAL ECHAVARRÍA, J. J.: «Algunas cuestiones básicas de la teoría de los derechos fundamentales», en *Revista de Estudios Políticos, Nueva Época*, núm. 71, enero-marzo 1991, pág. 92, disponible en la página Web:

<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=27093&orden=0&info=link>. Consultada por última vez el 09/01/2015.

⁶² y sólo, “Una vez que los derechos humanos, o mejor dicho, determinados derechos humanos, se positivizan, adquieren la categoría de verdaderos derechos protegidos procesalmente, pasan a ser «derechos fundamentales» en un determinado ordenamiento jurídico.”, en ROBLES MÓRCHON, G.: *Los derechos fundamentales y la ética en la sociedad actual...* op. cit. pág. 20.

⁶³ “Es una denominación imprecisa, por lo que si se adopta en el plano «técnico» requiere cuanto menos ser precisada. En relación con esta característica, y para una mejor comprensión de los argumentos que se manejan «en favor» y «en contra» de los distintos términos, conviene añadir una breve referencia a cuál sea ese plano técnico en el que los autores dicen situarse.”, en BARRANCO AVILÉS, M^a. C.: *El discurso de los derechos. Del problema terminológico al debate conceptual*, Dykinson, Universidad Carlos III de Madrid, Instituto de Derechos Humanos “Bartolome de las Casas”, Madrid, 1996, pág. 17.

⁶⁴ Un ejemplo de ello se observan en un extracto: “[...]la Unión Europea, terminarían implicando que esta misma asumiera numerosos compromisos en materia de derechos humanos, primero dispersos, si bien más tarde se plasmarían en la codificación de una declaración de derechos, no excluyente, por cierto, testimonio así de una respuesta plural en dicho campo. De esta forma Italia, en cuanto Estado socio de la Unión Europea, queda también vinculada por el conjunto sustantivo de disposiciones sobre derechos fundamentales que integran en su ordenamiento jurídico como Derecho Comunitario.”, en MARTÍN-

diferencia tan crucial entre ambos conceptos, los mecanismos de protección variarán dependiendo de su positivación pero son derechos que buscan la protección de los mismos valores básicos con el objetivo de alcanzar la convivencia humana⁶⁵.

No todos los autores se enzarzan en tal discusión, Peces-Barba Martínez simplemente tomó preferencia por uno, el de derechos fundamentales pues como se apuntó anteriormente lo consideró más preciso. Con esta diferencia terminológica puede intuirse en el razonamiento de Peces-Barba Martínez un reconocimiento implícito de la similar naturaleza de los derechos humanos y de los fundamentales.

Una vez analizada la doctrina más significativa de España, se realizará una breve remisión de la situación en el marco del Derecho comparado, basándome el artículo guía de este tema.

En el Estado francés, el término derechos fundamentales no es muy empleado y su introducción es progresivamente muy lenta⁶⁶.

RETORTILLO BAQUER, L.: *Vías concurrentes para la protección de los derechos humanos*, Thomson-Civitas, Cizur Menor, 2006, págs. 46-47.

⁶⁵ “En los usos lingüísticos establecidos, la expresión «derechos humanos» designa normalmente aquellos derechos que, refiriéndose a valores básicos, están declarados por tratados internacionales. La diferencia entre derechos fundamentales y derechos humanos estribaría, así, en el ordenamiento que los reconoce y protege: interno, en el caso de los derechos fundamentales; internacional, en el caso de los derechos humanos. Dicho esto, el problema es si entre los derechos fundamentales y los derechos humanos hay separación o comunicación.”, en Díez-PICAZO, L. M^a.: *Sistema de derechos fundamentales...* op. cit. pág. 40.

⁶⁶ “La doctrina francesa, por su parte, mantiene esta misma separación, asignándole a los derechos fundamentales el carácter de derechos y libertades constitucionalmente garantizados y agrega la categoría de las libertades públicas. Los autores franceses sostienen que: Los derechos humanos que son exigencias políticas y morales, más o menos inspiradas por el liberalismo político y sus extensiones, consideradas fuera de todo contexto propiamente jurídico. Si, en la perspectiva de los derechos humanos, los sistemas jurídicos deberían respetar ciertos imperativos, ellos no se preocupan de los medios jurídicos que permitirían alcanzar dicho respeto. En cambio, la cuestión de saber si tal o cual derecho fundamental existe en tal o cual sistema según tal o cual modalidad es enteramente independiente de la cuestión de saber, si tal como existe, ese derecho fundamental corresponde o no, a tal exigencia de derechos humanos. En Francia, la difusión de la expresión derechos fundamentales ha sido muy lenta. A partir de la decisión de 16 de julio de 1971 del Consejo Constitucional francés, llamada decisión de “la libertad de asociación”, el juez constitucional deja de ser sólo el guardián de la Constitución formal, pero además se convierte en el defensor de la Constitución material, aquella de las libertades y derechos fundamentales. Este vocabulario, inédito en el derecho francés, no es neutro pues sugiere que, por sobre la ley, en la base del derecho se encuentren los derechos de la persona humana, que, si bien no son absolutos, se imponen a todos, incluso a la voluntad de todos.”, en AGUILAR CAVALLÓ, G.: «Derechos fundamentales-derechos humanos. ¿una distinción válida en el siglo XXI?... op. cit. págs. 27-28, en esta parte el autor cita la obra de FAVOREU, L. (Edit): *Droit des libertés fondamentales*, Dalloz, París, 2007, pág. 86 (traducción del autor).

Una solución muy práctica a esta cuestión es la llevada a cabo por el ordenamiento alemán desde su texto constitucional, donde se diferencia de forma literal entre los derechos fundamentales y los derechos humanos⁶⁷.

En el ámbito del Derecho internacional no existe tal diferenciación. Ésta únicamente es una diversidad terminológica existente en el Derecho constitucional de los Estados. Cuando en el ámbito internacional se emplea el término derechos fundamentales, no se refiere a los derechos positivizados en las Constituciones de los Estados sino a los derechos humanos. Este supuesto se observa en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Para comprender la postura adoptada en esta investigación sobre la relación entre los derechos humanos y los fundamentales, es necesario exponer una serie de ideas, que se deberán extender a toda la disertación y de las cuales no sé duda. En primer lugar todos los derechos humanos son iguales, indivisibles, no existe ni debe existir diferenciación entre ellos, por lo tanto deben tener la misma naturaleza jurídica y similares mecanismos de protección. Esta idea sobre la no jerarquización deberá ser tenida en cuenta más adelante.

En cuanto a la relación entre los derechos humanos y los fundamentales, primero de todo se debe puntualizar una idea básica para el presente razonamiento; ellos no son categorías contrapuestas, no son términos excluyentes ni exclusivos. Por lo tanto, la separación de ambos contextos y con ello la creación de diversos ordenamientos jurídicos, además de ser innecesario, produciría un perjuicio para los derechos de los individuos, al verse abocados a diferentes niveles de protección. La bifurcación de ordenamientos también supone una vulneración de los principios de universalidad, indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos. Estas tres características de los derechos humanos se encuentran recogidas en la Declaración y el Programa de Acción de Viena de 1993⁶⁸. Esta tesis de la no diversificación está amparada por los

⁶⁷ “los *Grundrechte* (literalmente, derechos fundamentales) son, precisamente, los derechos garantizados por dicha Ley Fundamental. Esto facilita las cosas a la doctrina alemana ya que, para el tratamiento del tema sólo recurre, en general, a dos categorías: derechos humanos (*Menschenrechte*) y derechos fundamentales (*Grundrechte*)”, en ALDUNATE LIZANA, E.: *Derechos fundamentales*, Legal Publishing, Santiago de Chile, 2008, pág. 47, cita extraída de AGUILAR CAVALLO, G.: «Derechos fundamentales-derechos humanos. ¿una distinción válida en el siglo XXI?... op. cit. pág. 21.

⁶⁸ “*todos los derechos humanos son universales, indivisibles e interdependientes y están relacionados entre sí. La comunidad internacional debe tratar los derechos humanos en forma global y de manera justa y equitativa, en pie de igualdad y dándoles a todos el mismo peso*”, en Declaración y Programa de Acción de Viena Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena, 14-25 de junio de 1993; A/CONF.157/23, 12 de julio de 1993, parte I, punto. 5, disponible en la página Web:

postulados de distintos autores⁶⁹, pero en este trabajo se aboga por ir más allá en la similitud de los derechos humanos y los fundamentales, asimilando su régimen jurídico. Más adelante se explica tal posicionamiento con mayor detenimiento.

El análisis de la relación entre ambos conceptos no puede desligarse de un análisis histórico. En un período histórico anterior pudieron darse razones que justificaban la separación entre los derechos humanos y los derechos fundamentales. Las relaciones existentes entre los Estados se encontraban marcadas por la defensa a ultranza de la soberanía estatal. Los Estados frente a cualquier intromisión en su ordenamiento jurídico argumentaban la competencia exclusiva de ellos en sus asuntos internos. El Estado que habría violado un derecho humano de un ciudadano de su país no podía ser juzgado más allá de sus fronteras, dado que esa decisión correspondía a sus órganos judiciales internos. A nivel internacional lo máximo que recibiría sería una recomendación, y no una condena en firme. Puesto que se trata de un ordenamiento ajeno al Estado y, con base en la concepción exclusiva del principio soberanista, no podría aceptar una imposición proveniente de una institución jurídica que no fuera propia. Este escenario en la actualidad ha evolucionado, no se puede afirmar que ha sido superado puesto que aún queda mucho camino para una verdadera jurisdicción internacional sobre derechos humanos. Pero sí ha existido una apertura en las fronteras estatales y en la mentalidad de los Gobiernos.

Por lo tanto, en un mundo marcado por la interdependencia mutua entre los Estados, donde casi la totalidad de los Estados independientes del mundo forman parte de la ONU y las ratificaciones de los diversos Tratados, Pactos sobre derechos humanos han aumentado, se debe cuestionar la vigencia de la diferenciación entre derechos humanos y derechos fundamentales. Para poner un ejemplo de la extensión formal de los derechos humanos, actualmente en el mundo existen 194 Estados, de ellos 193 forman parte de la ONU. En ella se encuentran todos los Estados independientes a excepción del Vaticano⁷⁰. Por tanto la mayoría de los Estados del mundo, al formar parte de esta organización internacional, están vinculados a alcanzar una serie de propósitos. Éstos se encuentran en la Carta de las Naciones Unidas, y uno a tener muy en cuenta,

<http://www.cinu.org.mx/temas/dh/decvienapaccion.pdf>. Consultada por última vez el 12/01/2015

⁶⁹ “nuestro planteamiento es que hoy en día no existe ni podría existir separación ni diferenciación entre los conceptos de derechos fundamentales y derechos humanos y, consecuentemente, no podría ni debería haber distinción en cuanto a los órdenes normativos que los regulan”, en AGUILAR CAVALLO, G.: «Derechos fundamentales -Derechos humanos ¿Una distinción válida para el siglo XXI?... op. cit. pág. 19.

⁷⁰ Datos extraídos de la Web oficial de la ONU: <http://www.un.org/es/members/index.shtml>. Consultada por última vez el 12/01/2015.

para la presente investigación, es la promoción y protección de los derechos humanos⁷¹. Es más, ostentar la condición de miembro de la ONU implica la obligación de trabajar para adaptar sus legislaciones a los postulados de la DUDH. Aquí se debe realizar una precisión, la DUDH no es vinculante, por no tratarse de un verdadero Tratado sino de un documento declarativo de la Asamblea General de las Naciones Unidas, pero ejerce una notable influencia en el ámbito nacional e internacional, hasta el punto de que algunos juristas la consideran “ius cogens” o Derecho consuetudinario (este aspecto se tratará más en profundidad al hablar de la posibilidad de constitución de un Tribunal Internacional de los Derechos Humanos). Obligatoriedad jurídica sobre los derechos humanos que si aparece para los Estados cuando ratifican determinados Pactos internacionales.

De este modo según la propia ONU todos los Estados miembros de su organización han ratificado uno de los Tratados sobre derechos humanos y el 80% de ellos han realizado lo propio al menos con cuatro de esos documentos⁷². Con el fin de hacer más plausibles estos datos porcentuales, se analizará la situación actual de los dos Pactos internacionales de los derechos humanos. Actualmente han ratificado o se han adherido al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP, en adelante) un total de 168 Estados. A partir de ese acto jurídico ellos se encuentran jurídicamente vinculados a sus disposiciones, salvo que introduzcan reservas a su contenido. Por otro lado quedan 7 Estados, los cuales lo han firmado pero no lo han ratificado y consecuentemente no están obligados por sus normas. Sin embargo, la firma produce unas obligaciones para dicho Estado en relación con tal documento: no realizar ningún acto que ponga en peligro sus objetivos, ni tomar medidas que puedan debilitarlo. En total restan 18 Estados (más el Vaticano) que se mantiene al margen del PIDCP. Por el contrario la ratificación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC, en adelante) es ligeramente inferior, 164 ratificaciones/adhesiones, 5 Estados con firma pero sin ratificación y un total de 24 Estados sin firma ni ratificación o adhesión. Un aspecto que llama la atención es el gran número de ratificaciones con reservas realizadas del PIDESC⁷³.

⁷¹ Artículo 1.3 de la Carta de las Naciones Unidas: *el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.*

⁷² “En la actualidad, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas han ratificado al menos uno de los nueve tratados internacionales básicos de derechos humanos, y el 80% de ellos ha ratificado al menos cuatro de ellos, lo que constituye una expresión concreta de la universalidad de la DUDH y del conjunto de los derechos humanos internacionales”, información extraída de la página Web oficial de la ONU: <http://www.un.org/es/documents/udhr/law.shtml>. Consultada por última vez el 12/01/2015.

⁷³ Los datos relativos a la ratificación, adhesión o firma de los Pactos se han obtenido de diversas páginas Web, en caso del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en la dirección

En definitiva, la idea que se debe extraer de los datos aportados es que, los ordenamientos jurídicos nacionales e internacionales se complementan mutuamente, ya no están aislados. A raíz de ello el individuo es titular de las prerrogativas recogidas tanto en el ordenamiento interno del Estado, del que es nacional, como en los Tratados, Pactos, Convenciones ratificados por el mismo ente público. En la mayoría de los supuestos los derechos reconocidos en el ámbito interno serán similares a los del ámbito internacional. No obstante, puede suceder que un Estado no reconozca un derecho en su legislación interna, a pesar de pertenecer a una determinada organización internacional y de haber ratificado algún Tratado obligándose a respetarlo e incorporarlo a su ordenamiento. En estas circunstancias el individuo cuando sea necesario podrá rogar al órgano jurisprudencial interno que se le reconozca tal prerrogativa gracias a la vigencia de la obligación asumida por el Estado. Si no recibe respuesta alguna o su respuesta es negativa podrá acudir a la instancia internacional, habilitada por el acuerdo en cuestión, para que inste al Estado a cumplir con las responsabilidades adquiridas en el momento de la ratificación del susodicho documento, siempre que tal instrumento internacional reconozca tal legitimidad.

La situación ideal sería aquella en la que los derechos humanos y los fundamentales fueran los mismos y no existiesen diferencias en sus mecanismos de protección y garantía. Habitualmente cuando se interiorizan los derechos humanos a través de los derechos fundamentales se produce una diferenciación entre ellos. Esta situación afecta sobre todo a su protección puesto que las garantías jurídicas no serán las mismas para unos y para otros.

La diferencia entre los conceptos, si se quiere, puede ser mantenida a modo de identificación semántica, terminológica, pero en ningún caso el empleo de ambos términos puede utilizarse para variar el régimen jurídico de los derechos. Se podrá mantener la denominación de los derechos fundamentales para referirse, por ejemplo, a los derechos de las Constituciones internas y de esta manera perpetuar la tradición constitucional allá donde se emplee. Así mismo, el concepto de los derechos humanos se podrá reservar para aquellas prerrogativas localizadas en documentos del ámbito internacional.

https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-4&chapter=4&lang=en, y en el caso del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se hizo lo propio con la Web:

https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-3&chapter=4&lang=en
Consultadas ambas por última vez el 12/01/2015.

Sin embargo, determinar que un derecho es fundamental no debe implicar un plus de protección, de garantía sobre otro derecho calificado como humano. Los derechos humanos y los derechos fundamentales deberían tener similar régimen jurídico. Esta situación no se da habitualmente, véase el ordenamiento español donde los derechos fundamentales cuentan con una especial protección (recuso de amparo, regulación por ley orgánica, etc.) pero otros derechos calificados como derechos humanos en el ámbito internacional se encuentran más desprotegidos. Los derechos económicos, sociales y culturales con su régimen más débil (no se consideran derechos subjetivos, sólo principios rectores) son un claro ejemplo.

Es preciso puntualizar que no sólo es necesaria la modificación jurídica para evitar la diferenciación entre derechos humanos, sino que se deberá ahondar en una reestructuración presupuestaria y económica, basada ésta en criterios más sociales y redistributivos. Si ella se acomete, los recursos económicos estatales se podrán dirigir a velar por los derechos humanos sin distinción, logrando de esta forma la uniformidad de todos los derechos humanos, que todos tengan un régimen jurídico similar. Este apunte es una mera idea nacida desde el total desconocimiento de la ciencia económica.

Cuanto más se emplee la diferenciación entre derechos humanos y derechos fundamentales más lejos estará la época de la universalidad plena de los derechos. Si se quiere extender globalmente los derechos a todo el planeta, la disparidad entre el ordenamiento interno y el internacional sólo producirá quebrantos en la unidad y disfrute igualitario de los derechos. Además, cómo se va a extender la igualdad entre los derechos a nivel global si esa tenencia no se observa en el interior. Este hecho sería cuanto menos incongruente y supondría una fuente de problemas legales de aplicación de los documentos internacionales en el ámbito interno. Mantener el término derechos fundamentales (entendido desde el punto de vista de su plus de protección) supone negar la igualdad de todos los hombres y violar la indivisibilidad de los derechos humanos.

Por lo tanto se aboga por la eliminación del término derechos fundamentales y la adopción del vocablo derechos humanos, al ser más universal. Él está dotado de una mayor posibilidad de implantarse en la mayoría de los territorios.

En la actualidad, si bien es cierto, parece muy difícil que los Estados del mundo reconozcan todos los derechos humanos y los protejan de forma similar, dado los

diferentes niveles de desarrollo existentes. Los derechos civiles y políticos sí que podrán ser respetados en todos los lugares. El problema se centra en los derechos económicos, sociales y culturales, y en los nuevos derechos emergentes, puesto que la mayoría requieren una gran aportación pública, un empeño que los actuales Gobiernos no están dispuestos a asumir.

El último apunte de este capítulo versa sobre los otros términos relacionados con los derechos humanos.

En torno a los derechos naturales ya se ha explicado su relación, por lo tanto, poco se puede añadir a lo dicho. No obstante, es necesario recalcar que este término tuvo una considerable importancia en la historia de los derechos humanos, dado que fue el término inicial a través del cual empezaron a conocerse los derechos humanos. Pero su uso a modo de sinónimos de los derechos humanos ha decaído incluso entre los propios ideólogos iusnaturalistas. El único valor que tienen los derechos naturales, en la actualidad, es que son la génesis⁷⁴, el origen de los derechos humanos actuales.

En cuanto a los derechos morales. Este concepto es francamente difícil de desligar de los derechos naturales⁷⁵. Por ejemplo, en el mundo anglosajón, se emplea el término “moral rights”, para hacer referencia a las exigencias éticas y derechos que los seres humanos tienen por el hecho de ser humanos y que posteriormente deberán ser positivadas a través de su inclusión en las leyes⁷⁶. El autor Peces-Barba Martínez criticó ampliamente el empleo de derechos morales como expresión de los derechos humanos. Argumentó para ello que en la expresión derechos morales se están uniendo dos ámbitos totalmente diversos, lo ético y lo jurídico⁷⁷.

Los derechos morales son exigencias éticas que deberían reconocerse frente al Estado y por ello su objetivo es hacer frente a los poderes públicos, limitar su poder. Los derechos morales, como límites del poder, sólo recogerían en su seno los derechos

⁷⁴ Recuérdese lo apuntado por Bobbio en relación con el carácter histórico de los derechos humanos y su génesis, los derechos morales.

⁷⁵ “Es difícil distinguirlo del concepto de derechos naturales”, en PECES-BARBA MARTÍNEZ, G.: *Curso de derechos fundamentales, Teoría General...* op. cit. pág. 34.

⁷⁶ “El ámbito anglosajón, por ejemplo, se habla moral rights, de derechos morales, entendiéndose como exigencias éticas y derechos que los seres humanos tienen por el hecho de ser personas y que posteriormente han de ser recogidos, reconocidos y garantizados por el poder político y por el Derecho positivo.”, en REY PÉREZ, J. L.: *El discurso de los derechos. Una introducción a los derechos humanos...* op. cit. pág. 21.

⁷⁷ PECES-BARBA MARTÍNEZ, G.: *Curso de derechos fundamentales...* op. cit. págs. 34-36.

individuales, de contenido liberal, y además eliminarían la eficacia entre particulares de tales prerrogativas.

Los dos últimos términos que se pretenden diferenciar de los derechos humanos cuentan con la misma falla. Los derechos públicos subjetivos y las libertades públicas en ambos casos se consideran como prerrogativas que el ordenamiento concede a los individuos para hacer frente, para limitar exclusivamente las potestades desorbitadas del poder público. Este tipo de facultades están muy relacionadas con la atribución de la personalidad jurídica por parte del Estado, el individuo sólo obtiene esta personalidad cuando el ordenamiento se la otorga⁷⁸. Primero está el Estado y después el individuo, así es su cronología. Los derechos públicos subjetivos y las libertades públicas, aquí es donde se asemejan a los derechos morales, abarcan los derechos, que en principio son de abstención pública, de signo liberal (vida, libertad de expresión, intimidad, etc.), pero excluyen los derechos donde la acción positiva del poder público marca su esencia (los derechos económicos, sociales y culturales). Otro aspecto que no convence de ambas facultades es la imposibilidad de extender los efectos de los derechos humanos en las relaciones interprivadas. El derecho público subjetivo sólo será una parte de la naturaleza de los derechos humanos, nunca deberá entenderse como el total.

⁷⁸ “*Los derechos públicos subjetivos consistirían en pretensiones jurídicas como consecuencia de las circunstancias jurídicas del sujeto, por lo tanto, sólo existirían en el status civitatis y en el status activae civitatis, que es donde el sujeto puede jugar algún papel frente al Estado.*”, en REY PÉREZ, J. L.: *El discurso de los derechos. Una introducción a los derechos humanos...* op. cit. pág. 23.

II. LA EVOLUCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS HASTA LA ACTUALIDAD

A través de la clarificación de la definición y del fundamento de los derechos humanos se ha podido determinar que su positivación a través de normas jurídicas en un ordenamiento vigente es fundamental. A partir de ahí se les otorga valor jurídico y fuerza vinculante con los consiguientes efectos positivos para su eficacia. Dichos efectos no serán universales al depender de los postulados de cada ordenamiento, dependencia que conlleva una evidente desigualdad en su tratamiento. Con el fin de lograr la tan aclamada uniformidad en su tratamiento, lo ideal sería crear un nuevo documento jurídico universal que implantara los derechos humanos en todo el planeta sin distinciones. Por ello en este estudio se plantea la necesidad de la creación de una nueva Declaración Universal de Derechos Humanos, como una nueva etapa de la historia de tales derechos.

La inclusión de los derechos humanos en los ordenamientos jurídicos, no debe ser vista como el punto y final del proceso, es una etapa importante pero al fin y al cabo sólo constituye una escala más de un proceso gradual e inacabado. Los derechos humanos deben continuar evolucionando, conforme a los cambios de la sociedad y no considerarlos como intocables, inmodificables, y eternos. Necesidad de evolución justificada con la siguiente constatación; su nacimiento se produce en una determinada época histórica y consecuentemente están imbuidos por las características propias de ese contexto, ellos son unas respuestas para lograr la satisfacción de las necesidades más apremiantes en esa coyuntura temporal. Pero naturalmente estas circunstancias son variables y de esta manera, si se quiere seguir con la vitalidad de los derechos humanos es necesario no poner impedimentos a su progreso. Con base en su progresión evolutiva se evita que devengan ineficaces ante las nuevas exigencias de la sociedad. Con el fin de poder dar respuesta a las nuevas necesidades de los individuos se podrá optar por añadir nuevos derechos o si es posible modificar los ya existentes. La evolución es la esencia de la eficacia de los derechos humanos pero hasta ciertos límites. Los derechos deben mantenerse fieles a un contenido básico, dado que sino devendrán en fenómenos extraños para las personas. Si este distanciamiento se produjera se correría el riesgo de no identificar los derechos humanos con las necesidades de las personas y llegados a este punto la eficacia de los mismos sufriría graves perjuicios. Una idea debe quedar clara tras la lectura de este estudio, los

derechos humanos como fenómenos históricos deben permanecer en constante crecimiento, progreso.

Conocer la historia, antecedentes, el bagaje de los derechos humanos es un paso inevitable para saber interpretarlos correctamente. Sin este estudio previo la evolución sufrida desde sus primeras manifestaciones hasta la actualidad parecerá un proceso ambiguo y tremendamente complicado. El desconocimiento de sus antecedentes conlleva la incompreensión de sus características actuales.

En este apartado segundo se tratará de esquematizar la cronología de los derechos humanos, desde el punto de vista jurídico, es decir, con incidencia en los principales documentos históricos donde ellos fueron recogidos. El análisis jurídico no imposibilitará la referencia a algún estudio filosófico, dado que ellos tienen una gran influencia en la forma de entender los derechos humanos.

En la primera parte se analizará sus orígenes hasta la creación de la DUDH, para posteriormente profundizar en el devenir de los derechos humanos desde ella hasta la actualidad. Junto a su cronología parece pertinente estudiar la calificación de los derechos humanos, en concreto los efectos que la teoría de las generaciones ha supuesto para su régimen jurídico.

II. I. LOS ORÍGENES DE LOS DERECHOS HUMANOS: SUS DIFERENTES MANIFESTACIONES HASTA LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS DE 1948

Un estudio en profundidad de la historia de los derechos humanos no cabría en los contornos de esta Tesis doctoral. De esta forma se ha decidido realizar un estudio somero de su cronología con el objetivo de hallar los antecedentes sobre los cuales se apoyan los derechos humanos reconocidos en la actualidad, tanto en la propia la DUDH como en los sucesivos documentos creados tras ella.

La primera idea a resaltar dentro de este estudio histórico es que, según la doctrina centrada en su evolución, los derechos humanos, tal y como son concebidos en la actualidad, no se encuentran en nuestra historia jurídica hasta mediados del siglo XX. No obstante, también reconocen cómo es plausible localizar su génesis, su origen,

su fuente más remota en diversos textos a lo largo de la extensa experiencia jurídica de la humanidad⁷⁹.

Cuando se piensa en las primeras manifestaciones reales de los derechos humanos suele referirse a la experiencia americana y francesa de finales de siglo XVIII, ahí se localizan las primeras expresiones jurídicas bajo la influencia de las ideas iusnaturalistas. El iusnaturalismo fue el punto de partida desde el cual se comenzó a dar importancia a los derechos humanos y de tal manera se le considera la condición previa de los mismos⁸⁰. Con el fin de no comenzar la estructura de estudio por sus documentos más avanzados se han dejado de lado estas manifestaciones, por el momento, y se ha intentado buscar los orígenes más remotos de tales prerrogativas. Éstos se han localizado, como no puede ser de otra forma, a partir del momento en que el ser humano desarrolló el arte de la escritura y comenzó a dejar constancia de los modos de regular la convivencia entre las diversas personas. Es ahí donde se pueden apreciar, aunque muy vagamente, pequeños esbozos de derechos humanos. Estas primigenias anotaciones podrán ser sus primeras referencias ancestrales⁸¹. La doctrina historicista del Derecho ha ubicado en Egipto y Mesopotamia estos precedentes.

⁷⁹ “Es claro que la noción actual de los derechos humanos que se encuentra todavía en proceso de consolidación, no se encuentra en nuestra historia jurídica antes de mediar el siglo xx. Empero, es legítimo buscar sus antecedentes a lo largo y ancho de la experiencia jurídica del mundo occidental. Podemos expresar lo anterior de otra manera, gracias al desarrollo de este gran tema que hoy pretende correctamente validar todo el orden jurídico, se llega a los grandes avances que registra la revolución francesa verdadera puerta de ingreso de la consolidación de los derechos humanos en nuestro tiempo.”, en LEDESMA URIBE, J. J.: «La defensa de los derechos humanos en Roma. El defensor de la ciudad en derecho romano», en *Revista de la facultad de derecho de México*, núm. 258, julio-diciembre 2012, pág. 356, disponible en la página Web: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/facdermx/cont/258/art/art16.pdf>. Consultada por última vez el 12/01/2015.

⁸⁰ “La formulación actual de los derechos humanos es el resultado de un largo desarrollo al que ha contribuido la historia política y filosófica. Al examinarla pesamos casi siempre en la acuñación de los derechos humanos en los Estados Unidos de América y en Francia a finales del siglo XVIII. Sin embargo, las normas conceptuales allí surgidas son únicamente una forma especial de presentación de los citados derechos, nacida en circunstancias especiales. Por tanto, debemos dirigir nuestra atención más atrás en el tiempo sin pasar por alto los requisitos histórico- filosóficos junto a los condicionantes políticos de cada época. Al mismo tiempo constatamos que el pensamiento iusnaturalista- ese gran movimiento cultural- espiritual de la humanidad- es la condición previa más importante para el examen histórico de las ideas de los derechos humanos a través de la sedimentación ético- filosófica de las doctrinas sobre el individuo y la comunidad.”, en OESTREICH, G.: «La idea de los derechos humanos a través de la historia», en OESTREICH, G. y SOMMERMAN, K-P.: *Pasado y presente de los derechos humanos*, Tecnos, Madrid, 1990, págs. 22-23.

⁸¹ Las referencias a los documentos jurídicos antiguos se ha observado gracias a lo aportado por la obra AA. VV.: *Historia de los derechos humanos*, Grup d’educació, Amnistia internacional Catalunya. Barcelona, 2009, disponible en la página Web: <http://www.amnistiacatalunya.org/edu/pdf/historia/dudh-historia.pdf>. Consultada por última vez el 12/01/2015, “A partir del momento que las distintas culturas acceden a la escritura y dejan testimonio de sus costumbres y creencias, podemos rastrear en sus textos los primeros esbozos de aquello que, a fuerza de evolucionar y perfeccionarse, al cabo de siglos acabaremos denominando derechos humanos”, en AA. VV.: *Historia de los derechos humanos...* op. cit. pág. 21. A su vez este apartado II de la primera parte ha tomado como diversas obras doctrinales como

El Código de Hammurab fue uno de los primeros intentos de regular la vida en sociedad mediante un documento “legislativo”. Este texto tendrá notables influencias en la legislación hebrea, romana y griega⁸². Dicho código supone una recopilación, en forma de normas, de las principales decisiones jurisprudencias del Reino de Babilonia. Su rey lo creó con la intención de homogeneizar la justicia en su territorio⁸³.

Dentro de su regulación⁸⁴, donde se mezcla de manera caótica las normas civiles con las penales, se puede adivinar el reconocimiento implícito de algunos derechos básicos para las personas.

Desde mi punto de vista, al establecer una serie de normas en relación con el procedimiento judicial, es posible intuir la presencia de por lo menos una pequeña parte del derecho al acceso a la justicia. Un derecho fácilmente reconocible en este Código es el de propiedad: se protege la propia propiedad y se imponen castigos físicos para resarcir los daños causados o el robo de la propiedad de un tercero⁸⁵.

El derecho a la vida y la integridad física tienen cabida en este Código pero de una manera muy *sui géneris*. La muerte o las lesiones producidas a otro serán

OSSET, M.: *Más allá de los derechos humanos*, Actual Eterno, Barcelona, 2001 y GONZÁLEZ, N.: *Los derechos humanos en la historia*, Universitat de Barcelona, Bellaterra, 1998.

⁸² La influencia es reconocida por la doctrina como ejemplo: “*El rey Hammurabi recogió la jurisprudencia anterior a su tiempo de modo magistral creando así el famoso Código de Hammurabi, en el año 1692 A.C., el cual es uno de los primeros conjuntos de leyes que se han encontrado y uno de los ejemplares mejor conservados de este tipo de documentos de la antigua Mesopotamia, que no llegó a ser superado en toda la antigüedad y cuya influencia fue manifiesta en la legislación de hebreos, griegos y romanos.*”, en MELGOSA ROCASPANA, E. M^a.: «El Código de Hammurabi», en *Lo Canyeret*, abril-junio 2008, pág. 15, disponible en la página Web:

http://www.advocatslleida.org/Arxius/Components/Component.2/Arxius/cce_200810091959347.pdf.

Consultada por última vez el 12/01/2015

⁸³ La intención de homogeneizar del Rey Hammurabi queda clara en una afirmación como la siguiente: “*Prende establecer leyes aplicables en todos los casos, e impedir así que cada uno "tomara la justicia por su mano", pues sin ley escrita que los jueces hubieran de aplicar obligatoriamente, era fácil que cada uno actuase como más le conviniera.*”, en RIVERO GARCÍA, M^a. P.: «El código de Hammurab», en *Clío: History and History Teaching*, núm. 7, 1999, sin paginación al ser un artículo online disponible en la página Web:

<http://clio.rediris.es/fichas/hammurabi.htm>. Consultada por última vez el 12/01/2015.

⁸⁴ La constatación del contenido del código se ha realizado gracias a la transcripción ubicada en FÁTAS, G.: «Código de Hammurabi - ordenación temática», en *Historia antigua-Universidad de Zaragoza*, disponible en la página Web: <http://www.unizar.es/hant/POA/hammtemas.pdf>. Consultada por última vez el 12/01/2015.

⁸⁵ Por ejemplo: “*Robo de cosa: 6-7, 6 § Si un hombre roba algo propiedad del dios o del Palacio será ejecutado y el que haya aceptado de sus manos lo robado será ejecutado también. 7 § Si un hombre compra o recibe en depósito plata u oro o un esclavo o esclava o un buey, o una oveja, o un asno, o lo que sea, de manos de un hijo de un hombre o del esclavo de un hombre sin testigos ni contrato, ese hombre es un ladrón; será ejecutado.*”, en FÁTAS, G.: «Código de Hammurabi - ordenación temática... op. cit. pág. 12.

sancionadas, el delito de homicidio y el de lesiones están tipificados. De esta manera se puede aventurar que la vida y la integridad física son bienes amparados por los preceptos del Código. No obstante, la protección de dichos bienes es relativa y depende de la presencia de determinadas circunstancias. El Código emplea la ley del Talión⁸⁶, es decir, se protege la vida de las personas siempre que la persona no sea culpable de daños o muerte de otra persona, en este supuesto la protección del derecho a la vida o de la integridad física del culpable decae. En cuanto al derecho a la igualdad y a la libertad sólo se concedían a las personas pertenecientes a un determinado nivel social. No existe libertad e igualdad para todos los seres humanos al existir una jerarquización de la sociedad. Ésta estaba formada por tres grupos: los hombres libres, los muskenu (siervos) y los esclavos⁸⁷, titulares cada uno de diferentes prerrogativas. Otros colectivos presentes en cada uno de los anteriores grupos eran destinatarios de derechos específicos, los niños y las mujeres.

Otro ejemplo de la antigüedad, es la Carta de Ciro el grande, también llamada Cilindro de Ciro. Fue redactado en el año 539 A. C., por el propio Ciro emperador del Imperio Aqueménida de Persia, tras la ocupación de la antigua Babilonia⁸⁸. En el citado “documento” se reconoce la libertad de movimiento y de creencias religiosas e incluso algunos derechos económicos y sociales⁸⁹.

El siguiente hito en la historia de los derechos humanos se produjo en la India. En los edictos realizados por el rey Asoka, tres siglos antes de Cristo, quedaban garantizados varios derechos a sus súbditos. Entre ellos, por destacar alguno, la libertad

⁸⁶ La aplicación se constata en las siguientes reglas: “Talión: 3, 196-210 3 § Si un hombre acude ante un tribunal con falso testimonio y luego no prueba su declaración, si se trata de un caso con pena de muerte, ese hombre será ejecutado. 196 § Si un hombre deja tuerto a otro, lo dejarán tuerto. 197 § Si le rompe un hueso a otro, que le rompan un hueso. 198 § Si deja tuerto a un individuo común o le rompe un hueso a un individuo común, pagará 1 mina de plata. 199 § Si deja tuerto al esclavo de un hombre o le rompe un hueso al esclavo de un hombre pagará la mitad de su valor”, en FÁTAS, G.: «Código de Hammurabi - ordenación temática... op. cit. pág. 2.

⁸⁷ “La jerarquización de la sociedad: existían tres grupos de hombres: los hombres libres, los muskenu (siervos) y los esclavos”, en MELGOSA ROCASPANA, E. Mª. : «El Código de Hammurabi... op. cit. pág. 15.

⁸⁸ “Sin embargo, muy a menudo, se considera que el Cilindro de Ciro, redactado en el año 539 a.C. por Ciro El Grande del Imperio Aqueménida de Persia (antiguo Irán) tras la conquista de Babilonia, fue el primer documento sobre derechos humanos. En cuanto al Pacto de los Virtuosos (Hilf-al-fudul) acordado por tribus árabes en torno al año 590 D.C., es considerado una de las primeras alianzas de derechos humanos.”, información sobre el Cilindro de Ciro extraída de la página Web oficial de la ONU: <http://www.un.org/es/documents/udhr/history.shtml>. Consultada por última vez el 12/01/2015.

⁸⁹ “la Carta de Ciro el Grande en la antigua Persia, promulgando hace más de 2.000 años los derechos a la libertad de movimiento y de creencia religiosa e, incluso, derechos económicos y sociales” en OSSET, M.: *Más allá de los derechos humanos...* op. cit pág. 16-17. Cita no textual de DAUBIE, C.: «Cyrus Le Grand : Un Precurseir dans le Domain des Droits de l’Homme», en *Reve des Droit l’Homme*, núm. 5, 1972, pág. 304.

de culto⁹⁰, recogida mediante la prohibición del menosprecio hacia los cultos de otras personas.

No se pueden analizar los antecedentes de los derechos humanos sin mencionar los avances producidos por la Grecia clásica, con la constitución de la democracia. Uno de los textos históricos calificados de cruciales para la democracia es uno de Tucídides, la Historia de la Guerra del Peloponeso lleva por nombre⁹¹, en cual el autor transcribe un discurso pronunciado por Pericles al pueblo ateniense una vez la guerra con Esparta ha comenzado⁹². Mediante el análisis de esta transcripción del historiador clásico, y gracias a traducciones actuales, es posible extraer ideas relacionadas con los derechos humanos. Por ejemplo, cuando se ensalza el valor de la democracia contraponiéndola con otro tipo de gobiernos⁹³ se realiza una referencia a la igualdad de derechos: “*de acuerdo con nuestras leyes, cada cual está en situación de igualdad de derechos en las disensiones privadas*”. También se puede localizar una mención de la libertad de sus ciudadanos cuando apunta; “*nos regimos liberalmente no sólo en lo relativo a los negocios públicos*”. En las siguientes frases se puede extraer un apunte al derecho a la intimidad de las personas en el ámbito público y privado pues se puntualiza “*en lo que se refiere a las sospechas recíprocas sobre la vida diaria [...] no nos estorbamos en las*

⁹⁰ “o los edictos del rey Asoka, tres siglos a.C. en la India, garantizando la libertad de culto y otros derechos para sus súbditos”, en OSSET, M.: *Más allá de los derechos humanos...* op. cit. pág. 17.

⁹¹ “Pero lo cierto es que en éste como en tantos otros ámbitos, también en la Historia de los Derechos humanos resulta inevitable referirse a la Grecia clásica como fuente primigenia de las ideas. En particular, la “Oración fúnebre” de Pericles, recogida por Tucídides en su Historia de la Guerra del Peloponeso suele citarse frecuentemente como el primer documento relevante.”, en OSSET, M.: *Más allá de los derechos humanos...* op. cit. Ídem.

⁹² Se interpreta el discurso con las siguientes palabras “*Las exequias de las víctimas del primer año de la guerra contra Esparta le brindan a Pericles la oportunidad de definir el espíritu profundo de la democracia ateniense, explayándose sobre los valores que presiden la vida de sus conciudadanos y que explican la grandeza alcanzada por su ciudad [...] El Discurso Fúnebre de Pericles es un texto fundacional. Enclavado en los orígenes mismos de nuestra historia, constituye un originalísimo ejemplo de conciencia ciudadana y un modelo de reflexión política alentada por una optimista confianza en las posibilidades del hombre y en el progreso de la cultura humana.*”, en ARBEA, A.: «El discurso fúnebre de Pericles», en *Estudios públicos*, núm. 11, 1983, págs. 1-2, disponible en la página Web:

http://www.cepchile.cl/dms/archivo_1854_18/rev11_tucidides.pdf. Consultada por última vez 12/01/2015

⁹³ “*Porque me parece que no es fuera de propósito al presente traer a la memoria estas cosas, y que será provechoso oírlas a todos aquellos que aquí están, ora sean naturales, ora forasteros; pues tenemos una república que no sigue las leyes de las otras ciudades vecinas y comarcanas, sino que da leyes y ejemplo a los otros, y nuestro gobierno se llama democracia, porque la administración de la república no pertenece ni está en pocos sino en muchos. Por lo cual cada uno de nosotros, de cualquier estado o condición que sea, si tiene algún conocimiento de virtud, tan obligado está a procurar el bien y honra de la ciudad como los otros, y no será nombrado para ningún cargo, ni honrado, ni acatado por su linaje o solar, sino tan sólo por su virtud y bondad. Que por pobre o de bajo suelo que sea, con tal que pueda hacer bien y provecho a la república, no será excluido de los cargos y dignidades públicas.*”, transcripción literal del texto de Tucídides, en GRACIÁN, D. (Traductor): *Tucídides: Historia de la guerra del Peloponeso*, Ediciones Orbis, S.A., Barcelona, 1986, pág. 113, disponible en la página Web:

<http://civilizacionclasica2011.wikispaces.com/file/view/TUCIDIDES.+Historia+de+la+Guerra+del+Peloponeso.pdf>. Consultada por última vez el 12/01/2015.

*relaciones privadas*⁹⁴. No es baladí recordar un dato sobre la democracia ateniense, ésta se basaba en un nuevo concepto de dignidad humana, el hombre libre, el ciudadano. Pero no todo el mundo era ciudadano, no toda persona disfrutaba de los derechos y privilegios de los ciudadanos. El rango de ciudadano, siempre dependiendo de la época, sólo era alcanzable por los varones con cierta edad. De esta manera la igualdad de derechos era dependiente del estatus social ostentado por cada persona. Los ciudadanos disfrutaban de derechos superiores en comparación con las mujeres, niños y qué decir de los esclavos.

Dentro del clasicismo existen gran cantidad de pensadores que teorizan sobre los derechos de los hombres. Epicuro, por ejemplo, sentencia que el hombre posee el derecho al placer y tal derecho no puede ser limitado por el Estado, *“dado que éste tiene tan sólo un ámbito contingente, terrenal, establecido a partir de compromisos y concesiones humanas y temporales.”*⁹⁵. Se observa que dentro de la Grecia clásica ya se observaban los derechos del hombre como un límite a la potestad del Estado. Dentro de estas citas clásicas se remarca la importancia del ciudadano, titular de una serie de derechos, dentro del organigrama de la sociedad y en sus relaciones con el poder.

Unas de las fases más importantes de la historia en general y del Derecho en particular es la civilización romana. Ella es sin duda la sociedad donde se establece el primer sistema jurídico de gran amplitud y el más completo conocido hasta la época. Dicho ordenamiento está caracterizado por su definición precisa y su excelente jerarquización⁹⁶. Ya a mediados del siglo V A. C. se habían expuesto las Doce Tablas, los principios por el cuales se regía el pueblo romano. Documento en el que se mezclaba Derecho privado, en su mayoría, y Derecho público. Las normas contenidas estaban expuestas al público para evitar la mala interpretación de sus leyes. Los derechos que en ellas se reconocían podían ser ejercitados por los ciudadanos ante los tribunales de

⁹⁴ Fragmentos de la transcripción literal del discurso de Pericles extraída de la obra de RODRÍGUEZ ADRADOS, F. (Traductor): *Tucídides, Historia de la guerra del Peloponeso, libro 11*, Hernando, Madrid, 1987, 37, disponible en la página Web: <http://www.iesdionisioaguado.org/joomla/images/griego/discursopericles.pdf>. Consultada por última vez el 12/01/2015.

⁹⁵ OSSET, M.: *Más allá de los derechos humanos...* op. cit. pág. 18.

⁹⁶ “Roma es sin duda la sociedad que creara un sistema jurídico muy amplio y completo y plenamente definido y jerarquizado. Las normas del “ius civilis” servirán de origen y fundamento de modernas estructuras jurídicas- de tradición romanista- e influyendo en otros cuerpos dispositivos- de tradición anglosajona o del “commonlaw”-.”, en LABARDINI, R.: «Orígenes y antecedentes de los derechos humanos hasta el siglo XV», en *Jurídica. Anuario del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana*, núm. 19, 1988-1989, pág. 302, disponible en la página Web: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/jurid/cont/19/pr/pr19.pdf>. Consultada por última vez el 12/01/2015.

manera directa. El aporte de la cultura romana al Derecho es innegable con la creación del Derecho romano, paradigma del Derecho privado actual. Sin embargo, el notable avance en el Derecho privado y comercial no se traduce en una evolución en los derechos humanos. Pese a que el reconociendo positivo de los derechos no avanzó en demasía en dicha época, sí que se otorgaron determinados derechos a las personas⁹⁷. Dentro de la extensa experiencia jurídica que supone la época romana se protegió de manera especial a los considerados más débiles, con tal fin se creó una institución para su protección el *defensor civitatis* o *defensor plebis* o *de patronus plebis*⁹⁸. La doctrina lo ha considerado el antecedente remoto del defensor del pueblo. No debe obviarse que en esta civilización continuaba con una diferencia en los derechos, al depender siempre de la situación social de las personas. Amén del mantenimiento y fomento de la institución de la esclavitud como pilar básico de todo el Imperio romano, si bien en su decadencia empezaron a reconocerse ciertas prerrogativas a los esclavos.

Muy influyente fue en este período histórico la opinión de sus más ilustres pensadores. De las obras de Cicerón, Séneca o Marco Aurelio, tres de los autores más significativos de la época, pueden extraerse razonamientos que bien se podrían haber realizado interpretando los textos actuales de los derechos humanos⁹⁹.

Es en el marco de esta cultura clásica donde se produce el asentamiento de las ideas de los pensadores estoicos y con ellas el surgimiento del concepto derecho natural¹⁰⁰. Acontecimiento crucial para las consideraciones posteriores de los derechos humanos.

⁹⁷ “Por lo anterior, podemos observar que en la época romana no hay un claro avance sobre los derechos que tiene el hombre como ente, es decir sus derechos fundamentales, en tanto que las normas de derecho privado y comercial se desarrollan bastante. La Institución de la esclavitud pervive y se mantiene, si bien surgen nuevas normas que intentan poner salvaguardias en defensa de los esclavos.”, en LABARDINI, R.: «Orígenes y antecedentes de los derechos humanos... op. cit. pág. 305.

⁹⁸ “No obstante, la larga experiencia jurídica de Roma, miró con especial interés la salvaguarda y protección de los débiles y por ello, instauró el *defensor civitatis*. En las fuentes aparece con frecuencia bajo la denominación de *defensor plebis* o *de patronus plebis*.”, en LEDESMA URIBE, J. J.: «La defensa de los derechos humanos... op. cit. pág. 359.

⁹⁹ “De la obra de Cicerón, Séneca o Marco Aurelio, por citar tres autores especialmente significativos, pueden extraerse pensamientos que hoy podrían situarse como glosas ajustadas a los artículos de nuestras declaraciones modernas de Derechos Humanos.”, en GONZÁLEZ, N.: *Los derechos humanos en la historia...* op. cit. pág. 33.

¹⁰⁰ “Lo que sí es importante destacar es que las ideas de los estoicos son estructuradas y sistematizadas y nace plenamente la idea del derecho natural con posterioridad influirá enormemente en los tiempos que siguen.”, en LABARDINI, R.: «Orígenes y antecedentes de los derechos humanos... op. cit. pág. 305.

Trascurrido el estudio de la etapa grecorromana el próximo paso en los antecedentes de los derechos humanos será el nacimiento de las grandes religiones monoteístas¹⁰¹. Este análisis está fuera del ámbito jurídico pero íntimamente relacionado con él. Los seguidores de la doctrina cristiana entienden a los “diez mandamientos”, del Antiguo Testamento, como el germen de la DUDH. En ellos se entremezclan preceptos religiosos (amarás a Dios sobre todas las cosas, honrarás su nombre, santificarás las fiestas) e indicaciones morales y éticas (no robarás, no matarás). El cristianismo impulsó desde sus escrituras la igualdad de los hombres con su celeberrima afirmación de que todos los seres humanos estamos emparentados y todos somos iguales a los ojos de Dios¹⁰².

Una vez superado el oscuro período de la edad media, se dieron significativos avances en el reconocimiento de los primigenios derechos humanos durante el período comprendido entre los siglos XIII y XVII¹⁰³. En estos siglos se produjeron tres textos fundamentales. La Carta Magna inglesa de 1215, la Petition of Right de 1628 y el Bill of Rights de 1689¹⁰⁴.

El primero de ellos se produce en el convulso contexto político de Inglaterra del siglo XIII, imbuido por una serie de circunstancias socio-económicas muy graves. Los nobles de Inglaterra pidieron al rey Juan “sin tierra” que a cambio de su ayuda económica al mantenimiento de su corona, amenazada ante la posible invasión extranjera y la presumible guerra civil inglesa, una serie de garantías de orden económico, político y judicial¹⁰⁵.

¹⁰¹ “Una de las grandes aportaciones a la construcción de la ética y la justicia es la del pueblo judío. En el Antiguo Testamento, de forma especial a través de sus profetas, se hacen relevantes declaraciones que exhortan a actuar con justicia y a comportarse fraternalmente.”, en AA. VV.: *Historia de los derechos humanos...* op. cit. pág. 26. Referencias sobre las religiones también observadas en la obra OSSET, M.: *Más allá de los derechos humanos...* op. cit. págs. 19-21.

¹⁰² Extracto de la Biblia: “*Hechos 17:26. Y de una sangre ha hecho todo el linaje de los hombres, para que habitasen sobre toda la faz de la tierra; y les ha prefijado el orden de los tiempos y los límites de la habitación de ellos,*” disponible en la página Web: <http://media.ldscdn.org/pdf/lds-scriptures/holy-bible/holy-bible-spa.pdf>. Consultada por última vez el 12/01/2015.

¹⁰³ Las menciones a estos documentos se han basado en la obra de GONZÁLEZ, N.: *Los derechos humanos en la historia...* op. cit. págs. 33-41.

¹⁰⁴ “*Pero hay tres hitos mayores de la cultura occidental en esta larga marcha hacia la puesta efectiva de una Declaración de Derechos Humanos; son la Carta Magna de 1215, la Petition Right de 1628 y el Bill of Rights de 1689.*”, en GONZÁLEZ, N.: *Los derechos humanos en la historia...* op. cit. págs. 33-34.

¹⁰⁵ La situación socioeconómica de Inglaterra y la Carta Magna se observa en el texto de SATRÚSTEGUI GIL-DELGADO, M.: «*La Magna Carta: realidad y mito del constitucionalismo pactista medieval*», en *Historia Constitucional*, núm. 10, 2009, pág. 244-246, disponible en la página Web: <http://www.historiaconstitucional.com/index.php/historiaconstitucional/article/download/232/205>. Consultada por última vez el 12/01/2015.

En dicha carta se recogen una gran variedad de temas¹⁰⁶; libertad, seguridad, bienestar de sus súbditos. Entre ellos puede destacarse el derecho a la justicia¹⁰⁷ y específicamente una serie de garantías penales¹⁰⁸; la prueba en el Derecho penal, la necesidad de testigos para imponer penas¹⁰⁹, etc. También se protege el derecho a la propiedad de ciertos individuos mediante la prohibición a los responsables de la autoridad del Reino de arrebatárles su propiedades, sus bienes personales, salvo en tiempos de guerra (posible antecedente del factor público de la propiedad)¹¹⁰. A los mercaderes se les dota de una libertad de movimientos dentro del Reino y de la prerrogativa de salir al extranjero¹¹¹. El pueblo llano, formado por hombres libres, también es acreedor de diversos derechos¹¹². También se hace lo propio con los derechos específicos de los menores y de las viudas en relación con la herencia¹¹³. Como se ha podido observar este texto es un conglomerado de derechos sin ningún

¹⁰⁶ Su contenido ha sido observado en la traducción que se ofrece en el PACHECO GÓMEZ, M.: *Los derechos humanos documentos básicos*, Santiago, Ed. Jurídica de Chile, 2000, págs. 39-49, extracto consultado en la página Web:

<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2698/17.pdf>. Consultada por última vez el 12/01/2015.

¹⁰⁷ Punto 40 de la Carta Magna: *A nadie venderemos, a nadie negaremos ni retardaremos el derecho o la justicia.*

¹⁰⁸ Punto 39 de la Carta Magna: *Ningún hombre libre será arrestado, o detenido en prisión o desposeído de sus bienes, proscrito o desterrado, o molestado de alguna manera; y no dispondremos sobre él, ni lo pondremos en prisión, sino por el juicio legal de sus pares, o por la ley del país.*

¹⁰⁹ Punto 38 de la Carta Magna: *Ningún alguacil pondrá en lo futuro en juicio a ningún hombre sobre su acusación singular, sin que se produzcan testigos fidedignos para probarla.*

¹¹⁰ Punto 30 de la Carta Magna: *Ningún sheriff o alguacil nuestro, u otro cualquiera tomará caballos o carros de ningún hombre libre para hacer acarreos, contra la voluntad de dicho hombre libre.,* Punto 42 de la Carta Magna: *En lo futuro será legal para cualquiera (salvo siempre aquellos que están encarcelados o proscritos de acuerdo con la ley del reino, y nativos de algún país en guerra con nosotros, y comerciantes, que serán tratados en la forma provista más arriba) dejar nuestro reino y volver a él, salva y seguramente por tierra o por agua, excepto por un breve lapso en tiempo de guerra, por razón de política pública, conservando siempre la fidelidad que nos es debida.*

¹¹¹ Punto 41 de la Carta Magna: *Todos los comerciantes podrán salir salvos y seguros de Inglaterra y entrar en ella, con el derecho de quedarse allí y trasladarse tanto por agua como por tierra para comprar y vender, según las costumbres antiguas y permitidas, sin ningún perjudicial portazgo, excepto en tiempo de guerra, cuando sea de alguna nación que se halle en guerra con Nos. Y si algunos de estos últimos se hallaren en nuestro país al principio de una guerra, serán detenidos, sin hacer daño a sus cuerpos o mercaderías, hasta que sepamos, o sepa nuestro justiciar principal, cómo son tratados nuestros comerciantes en la nación que está en guerra con nosotros; y si los nuestros están allí salvos y seguros, los de ella lo estarán del mismo modo en nuestro país.*

¹¹² “En el tercer nivel se acuerda también de lo que hoy denominamos pueblos llano, lo que en Inglaterra se llamará Común, y que en la Carta quedan especialmente aludidos bajo la denominación de hombres libres (freeman) y villanos (villein).”, en GONZÁLEZ, N.: *Los derechos humanos en la historia...* op. cit. pág. 35.

¹¹³ Punto 7 de la Carta Magna: *Una viuda tendrá, inmediatamente después de la muerte de su marido, y sin dificultad ninguna, su haber de matrimonio y su herencia; ni será ella obligada a dar cosa alguna por su viudedad o por su haber de matrimonio, o por su herencia, que su marido y ella poseían el día de la muerte de aquél; y puede ella permanecer en la casa habitación de su marido cuarenta días después de su muerte, dentro del cual término le será asignada su viudedad.,* y Punto 8 de la Carta Magna *Ninguna viuda será obligada a casarse entretanto que ella tenga la intención de vivir sin marido. Pero ella dará fianza, sin embargo, de que no se casará sin nuestro asentimiento, si dependiere de Nos, o sin el consentimiento del señor de quien dependa, si dependiese de otro.*

patrón lógico, se entremezclan los derechos de los nobles, con los del pueblo llano, con los de las viudas, menores, etc.¹¹⁴.

Otro de los textos con suma repercusión en el Imperio inglés y con fuerte influencia para los derechos humanos es la Petition of Right de 1628¹¹⁵. Éste fue un documento redactado por el Parlamento inglés en forma de respuesta a una serie de actuaciones del rey Carlos I de Inglaterra. El monarca, con aires absolutistas, realizó unas modificaciones en los impuestos del Reino con el objetivo de conseguir dinero para sufragar sus deudas y sus necesidades personales. El documento, en forma de petición de los lores y los comunes al rey, hacía referencia a la Carta Magna de 1215¹¹⁶, a su recorrido hasta la fecha y a las nuevas situaciones producidas por la actitud del monarca. En ella se constató el derecho a no ser detenido, encarcelado o privado de sus libertades sin realizarse un juicio de acuerdo a las leyes. También se reconoce el derecho a la propiedad y la prohibición de imponer penas que produjeran la imposibilidad de su transmisión¹¹⁷. Se remarca la prohibición de condenar a muerte o a mutilación fuera de los casos marcados por la ley¹¹⁸.

¹¹⁴ “Sin embargo, el contenido de la Magna Carta no se asemeja a la declaración de derechos de una Constitución. Los sujetos de los derechos no son los ciudadanos contemplados en abstracto, como titulares de una relación jurídica frente al Estado. Al contrario, en la Magna Carta, lo que hay es una enumeración, prolija y bastante desordenada, de los derechos de los participantes en las relaciones de autoridad y sometimiento, diversas y desiguales, que son típicas del feudalismo. De hecho (y en eso la literatura jurídica posterior puso especial énfasis), la Magna Carta se limitó en buena medida a confirmar los derechos feudales existentes o a restablecerlos, cuando habían sido alterados discrecionalmente por el poder de los Reyes.”, en SATRÚSTEGUI GIL-DELGADO, M.: «La Magna Carta: realidad y mito del constitucionalismo pactista medieval... op. cit. pág. 247.

¹¹⁵ El Contenido de la Petition of Right de 1628 se ha consultado en PECES-BARBA MARTÍNEZ, G. (Dir.): *Derecho positivo de los derechos humanos*, Madrid, Debate, 1987, págs. 62-65, extracto disponible en la página Web: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2698/18.pdf>, y la traducción disponible en la página Web: [http://www.unav.es/constitucional/Materiales/Petition%20of%20rights%20\(1628\).pdf](http://www.unav.es/constitucional/Materiales/Petition%20of%20rights%20(1628).pdf). Consultadas por última vez en 12/01/2015

¹¹⁶ Punto 3 Petition of Rights: *Considerando que también se ha decretado y establecido por la ley llamada "Magna Carta de las Libertades de Inglaterra" que ningún hombre libre podrá ser preso ni llevado a la cárcel ni desposeído de su feudo, de sus libertades o de sus franquicias, ni puesto fuera de la ley o desterrado, ni molestado de ningún otro modo, salvo en virtud de sentencia legítima de sus pares o de las leyes del territorio.*

¹¹⁷ Punto 4 Petition of Rights: [...] *que ninguna persona, cualquiera que fuese su rango o condición, podría ser despojada de su tierra o de sus bienes ni detenida, encarcelada, privada del derecho de transmitir sus bienes por sucesión o ajusticiada, sin habérsele dado la posibilidad de defenderse en un procedimiento regular.*

¹¹⁸ Punto 7 Petition of Rights: [...] *que nadie podría ser condenado a muerte o a mutilación contrariamente a la forma indicadas en la Carta Magna y las leyes del territorio; y que por dicha Carta Magna y las demás leyes y estatutos de vuestro Reino, ningún hombre podrá ser condenado a muerte sino en virtud de las leyes establecidas en el Reino o de las costumbres que estén vigentes en el o de una Ley del Parlamento [...]*

Uno de los principales intereses del Parlamento era mantener su poder sobre la imposición de nuevos impuestos, esa competencia queda reservada a dicha institución mediante la inclusión de la imposibilidad de exigir nuevos gravámenes fiscales más allá de lo acordado en su sede. Todas estas indicaciones eran meras súplicas para limitar el poder del monarca, pero no fueron aceptadas y el rey clausuró el Parlamento para gobernar de forma absolutista¹¹⁹.

Tras una serie de vaivenes políticos, dictaduras militares, numerosos cambios de reyes, etc., se produce un vacío de poder que el Parlamento, antes de la llegada de otro monarca, emplea para redactar un documento. Este texto debería ser aceptado por los nuevos monarcas para que el Parlamento lo reconozca como monarca legítimo y no impida el desarrollo de su reinado. Este documento es el Bill of Rights¹²⁰. Nunca se convertirá en ley formal, carecerá de valor legal pero tendrá un importantísimo valor político¹²¹.

En dicha declaración de derechos se establece el principio fundamental para la seguridad jurídica, al reconocerse ilegal la eliminación por parte de la autoridad real de las leyes sin el consentimiento del Parlamento¹²². En su punto quinto se regula el derecho de súbditos a entregar peticiones al monarca y además se establece una garantía de inmunidad por ejercer tal prerrogativa¹²³. El punto octavo sienta las bases de la libre elección de los componentes del Parlamento¹²⁴. Dentro de los derechos de los miembros del Parlamento se reconoce su libertad de expresión, actuación e opinión

¹¹⁹ “La respuesta del rey Carlos I, después de haber consultado con sus consejeros acerca del efecto legal, fue en términos ambiguos. Tiempo después la brecha entre Parlamento y rey se profundizó a tal grado, que éste disolvió al Parlamento en 1629, y no fue convocado ningún otro por un período de once años. De lo expuesto anteriormente se infiere que dicho documento contenía una amplia enumeración de derechos y libertades que el Parlamento consideraba eran violados y que deseaba ver respetados por el rey; derechos tales como la aprobación de los tributos por el Parlamento y el principio de seguridad personal.”, en LARA PONTE, R.: *Los derechos humanos en el constitucionalismo mexicano*, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1993, pág. 29, disponible en la página Web: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/161/5.pdf>. Consultada por última vez el 12/01/2015.

¹²⁰ La traducción del Bill of Rights se encuentra disponible en la página Web: [http://www.unav.edu/departamento/constitucional/files/file/Derecho%20constitucional/Bill%20of%20Rights%20\(1689\).pdf](http://www.unav.edu/departamento/constitucional/files/file/Derecho%20constitucional/Bill%20of%20Rights%20(1689).pdf). Consultada por última vez el 12/01/2015.

¹²¹ “Es este vacío de poder cuando el Parlamento, ante la inminente venida de los nuevos monarcas, redacta un documento que los nuevos monarcas han de aceptar antes de ocupar el trono. Será el célebre Bill of Rights. Bill, porque no pasará de ser un proyecto de ley. No será un Act. Quiere eso decir que su valor no será tanto legal cuanto de toma de posición, de compromiso entre las partes, podemos decir también, ideológico”, en GONZÁLEZ, N.: *Los derechos humanos en la historia...* op. cit. pág. 41.

¹²² Punto 2 Bill of Rights: *Que el pretendido poder de dispensar de las leyes o de su aplicación en virtud de la autoridad real, en la forma en que se ha sido usurpado y ejercido en el paso, es ilegal.*

¹²³ Punto 5 Bill of Rights: *Que es un derecho de los súbditos presentar peticiones al Rey, siendo ilegal toda prisión o procesamiento de los peticionarios.*

¹²⁴ Punto 8 Bill of Rights: *Que las elecciones de los miembros del Parlamento deben ser libres.*

en el desempeño de su cargo¹²⁵. Además se incluye en el punto décimo la prerrogativa de no ser castigado con multas desorbitadas ni penas crueles ni desproporcionadas¹²⁶.

A pesar de mencionar las relaciones de estos textos de la antigüedad con los derechos humanos, al observarse en la mayoría de ellos de forma explícita o implícita el reconocimiento de la dignidad y la libertad del hombre¹²⁷, no puede afirmarse que se produzca una identificación con el sistema actual de derechos humanos pues dichas prerrogativas sólo se otorgaban a los hombres; ciudadanos, patricios, etc. Por lo tanto se observa en la regulación dada a los derechos, el aspecto histórico, evolutivo de los derechos. Al inicio son reconocimientos muy restrictivos pero con el paso del tiempo se comienza a abrir el abanico de los sujetos titulares de dichas prerrogativas hasta que consigan la universalidad (aún perseguida).

Las anteriores aportaciones eran meros antecedentes remotos pero hasta 1770 no existieron documentos donde se contemplaran con exactitud una enumeración exhaustiva de los derechos humanos¹²⁸. El punto de inflexión tuvo lugar con las siguientes declaraciones: la Declaración de Virginia, 12 de junio de 1776; la Declaración de Independencia de los Estados Unidos de América, 4 de julio de 1776; y la Declaración de Derechos y Deberes del Hombre y del Ciudadano, 28 de agosto de 1789.

La Declaración de Virginia de 12 de junio de 1776¹²⁹ es de los primeros documentos históricos en el que se reconocen abiertamente los derechos básicos de

¹²⁵ Punto 9 Bill of Rights: *Que las libertades de expresión, discusión y actuación en el Parlamento no pueden ser juzgadas ni investigadas por otro Tribunal que el Parlamento.*

¹²⁶ Punto 10 Bill of Rights: *Que no se deben exigir fianzas exageradas, ni imponerse multas excesivas ni aplicarse castigos crueles ni desacostumbrados.*

¹²⁷ “Antes de entrar de lleno al tema es conveniente señalar que, a pesar de que los conceptos de dignidad y libertad han aparecido prácticamente en todas las instancias históricas, no podemos categóricamente afirmar que antes del año de 1770[...] existieran documentos nacionales e internacionales, que propiamente contemplaran derecho humanos”, en LABARDINI, R.: «Orígenes y antecedentes de los derechos humanos... op. cit. pág. 287.

¹²⁸ “Finalmente, previo al siglo XVIII no existen documentos nacionales o internacionales que propiamente contemplen derechos humanos. Hasta la década de 1770 observamos la preocupación por preservar la dignidad y la libertad con las Declaraciones de Virginia, de los Estados Unidos de América y de los Derechos y Deberes del Hombre y del Ciudadano. Del siglo XVIII en adelante, el Estado moderno irrumpe en el acontecer mundial y el absolutismo se derrumba.”, en LABARDINI, R.: «Antecedentes de derechos humanos: siglos XV a XVII», en *Jurídica. Anuario del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana*, núm. 29, 1999, págs. 45-46, disponible en la página Web: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/jurid/cont/29/cnt/cnt4.pdf>. Consultada por última vez el 12/01/2015.

¹²⁹ Traducción de La Declaración de Virginia de 12 de junio de 1776 disponible en la página Web: [http://www.unav.edu/departamento/constitucional/files/file/Derecho%20constitucional/Declaracion%20de%20derechos%20de%20Virginia%20\(1776\).pdf](http://www.unav.edu/departamento/constitucional/files/file/Derecho%20constitucional/Declaracion%20de%20derechos%20de%20Virginia%20(1776).pdf). Consultada por última vez el 12/01/2015.

las personas de una forma genérica y con cierto parecido al régimen actual¹³⁰. Cuando la colonia inglesa de Virginia proclamó su independencia del Imperio inglés se constituyó una comisión con el fin de redactar una Declaración de derechos¹³¹ y una Constitución para el nuevo ente político surgido de la citada escisión. La comisión, ante la cual se habían presentado varios textos, aprobó por unanimidad un texto con un contenido muy interesante, desde el punto de vista del estudio de los derechos.

En su primer artículo proclama la igualdad de los hombres, su independencia y libertad. En la redacción de este precepto se adopta una visión iusnaturalista de los derechos al reconocer, de manera literal, a la persona una serie de derechos innatos. Además, ellos no pueden serle arrebatados cuando entra a formar parte de una sociedad pues son parte de su naturaleza humana¹³². La libertad de prensa del artículo decimosegundo está muy relacionada con el actual derecho a la libertad de expresión, del mismo modo que la plasmación de la libertad de religión, del artículo decimosexto, es muy similar a la realizada en la DUDH. En la Declaración de Virginia se recogen un grupo de derechos políticos que perfectamente pondrían formar parte de cualquier texto de nuestra época. Se concede la soberanía al pueblo¹³³, la división de poderes (artículo quinto), los derechos de los ciudadanos a elegir y ser elegibles para el Gobierno (artículo sexto). Se impone la obligación a los poderes públicos de que su labor esté encaminada a lograr el bien común de los ciudadanos (artículo tercero). Los poderes públicos se encuentran limitados mediante la fijación de unas garantías judiciales; los derechos dentro del procedimiento penal (artículo octavo), la imposibilidad de penas excesivas en relación al delito cometido (artículo noveno), la imposibilidad de registros y detenciones sin pruebas (artículo décimo). Con base en este contenido tan rico en derechos es normal que sea considerada como uno de los hitos más importantes de la historia jurídica.

¹³⁰ “La Declaración de Derechos del Buen Pueblo de Virginia es uno de los textos que se consideran pioneros en la declaración de derechos humanos con el carácter de éstos tiene actualmente.”, en MARTÍNEZ MUÑOZ, J. A.: *Derechos humanos. Historia filosófica*, Biblioteca Online SL, Madrid, 2013, pág. variable al ser un libro electrónico se encuentra en Tema IV “Las declaraciones de los derechos”, punto 3 a).

¹³¹ “Declaración de derechos hecha por los representantes del buen pueblo de Virginia, reunidos en convención plenaria y libre, como derechos que pertenecen a ellos y a su posteridad como base y fundamento de su gobierno”, en el Preámbulo de la Declaración de Virginia de 1776.

¹³² Artículo 1 de la Declaración de Virginia: *Que todos los hombres son por naturaleza igualmente libres e independientes, y tienen ciertos derechos inherentes, de los cuales, cuando entran en un estado de sociedad, no pueden ser privados o postergados; en esencia, el gozo de la vida y la libertad, junto a los medios de adquirir y poseer propiedades, y la búsqueda y obtención de la felicidad y la seguridad.*

¹³³ Artículo 2 de la Declaración de Virginia: *Que todo poder reside en el pueblo, y, en consecuencia, deriva de él; que los magistrados son sus administradores y sirvientes, en todo momento responsables ante el pueblo.*

En ese mismo año pero el 4 de julio se redactó la Declaración de Independencia los Estados Unidos de América. En el texto se indica la voluntad de las 13 colonias, que formarán un nuevo Estado, de emanciparse del Imperio inglés y dejar de ser súbditos del rey de Gran Bretaña para de esta manera convertirse en ciudadanos libres e independientes. En su segundo párrafo indica como “verdades evidentes”¹³⁴ que los hombres tienen una serie de derechos inalienables, derivados de Dios. Entre ellos se reconocen; la libertad, la vida, la igualdad, la búsqueda de la felicidad. Se puede argumentar que para su aseguramiento se constituyó este nuevo ente político llamado Estados Unidos de América.

El último escalafón de mayor significación¹³⁵ anterior a la DUDH es la Declaración de los Derechos y Deberes del Hombre y del Ciudadano aprobada el 1789 en Francia¹³⁶.

Ella se inicia con la calificación de los derechos del hombre como derechos naturales, inalienables y sagrados¹³⁷. Ahí se observa la preponderancia del iusnaturalismo, pero en esta ocasión, de manera similar a la Declaración de Independencia de los Estados Unidos de América, esta tendencia ideológica se encuentra influenciada por los principios del cristianismo, al indicar que la enumeración de los derechos se ha realizado bajo el auspicio de Dios¹³⁸.

¹³⁴ Declaración de Independencia de los Estado Unidos de América del 4 de julio de 1776, párrafo segundo: *Sostenemos como evidentes estas verdades: que todos los hombres son creados iguales; que son dotados por su Creador de ciertos derechos inalienables; que entre éstos están la vida, la libertad y la búsqueda de la felicidad; que para garantizar estos derechos se instituyen entre los hombres los gobiernos, que derivan sus poderes legítimos del consentimiento de los gobernados;*”, traducción consultada en la página Web: <http://enclase.defensordelpueblo.es/MaterialDocumental/IndependenciaEstadosUnidos.pdf>. Consultada por última vez el 12/01/2015.

¹³⁵ “La declaración de derechos de mayor significación de la época moderna es la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, aprobada en los albores del a Revolución Francesa.”, en CASAL HERNÁNDEZ, J. M^a.: *Los Derechos Humanos y Su Protección: (Estudios Sobre Derechos Humanos y Derechos Fundamentales)*, Universidad Católica Andrés, Caracas, 2008, pág. 21.

¹³⁶ Traducción de la Declaración de los Derechos y Deberes del Ciudadano, 26 de agosto de 1789, consultada en la página Web: http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/root/bank_mm/espagnol/es_ddhc.pdf. Consultada por última vez el 12/01/2015.

¹³⁷ Párrafo primero de la Declaración de los Derechos y Deberes del Ciudadano, 26 de agosto de 1789: “*Los Representantes del Pueblo Francés, constituidos en Asamblea Nacional [...] han resuelto exponer, en una Declaración solemne, los derechos naturales, inalienables y sagrados del hombre,*”.

¹³⁸ Párrafo segundo de la Declaración de los Derechos y Deberes del Ciudadano, 26 de agosto de 1789: “[...]la Asamblea Nacional reconoce y declara, en presencia del Ser Supremo y bajo sus auspicios, los siguientes derechos del Hombre y del Ciudadano:”

Las prerrogativas garantizadas al ciudadano fueron situadas en diez artículos¹³⁹. En su interpretación se puede realizar una división en dos categorías, los derechos y las garantías. De este modo los derechos reconocidos guardan una gran similitud con los recogidos en la DUDH, los más significativos son: la igualdad de derechos (artículo primero), la libertad, la propiedad (artículo decimoséptimo), la seguridad y la resistencia a la opresión (artículo segundo), el derecho a la libertad ideológica y religiosa (artículo décimo), la libertad de expresión, (artículo decimoprimer). Y por parte de las garantías, los límites de estos derechos únicamente se podrán establecer por ley (artículo cuarto), especial interés tiene la regulación de protección en la acusación, arresto, detención (artículo séptimo) y condena de los individuos (artículo octavo). El documento realiza una llamativa expresión de la voluntad popular (artículo sexto).

Dentro del período de la Revolución francesa entre 1789 y 1795 se dieron diversas versiones diferentes de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano. A pesar de que en la historia ha quedado la dupla ideológica de girondinos (conservadores) y jacobinos (liberales), la doctrina ha razonado que estas declaraciones y en el período revolucionario existió una unidad intelectual, al definirse a la Revolución francesa como la primera revolución basada en los derechos humanos¹⁴⁰. Las Declaraciones de 1791 (Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana) y 1793¹⁴¹ son interesantes en la medida en que en ellas se observa un tímido intento de reconocimiento de derechos económicos, sociales y culturales.

¹³⁹ “Diez artículos enumeran los derechos del hombre; son los artículo 1, 2, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 13, y 17.”, en LIONS, M.: «Los grandes principios de 1789 en la declaración de los derechos del hombre y del ciudadano.», en AA. VV.: *Bicentenario de la revolución francesa*, Universidad Nacional Autónoma de México, México. D. F., 1991, pág. 152, disponible en la página Web: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/410/9.pdf>. Consultada por última vez el 12/01/2015.

¹⁴⁰ “Declaraciones de derechos del hombre, y aunque la historiografía ha tendido tradicionalmente a oponer las dos fases de la Revolución, y concretamente los dos textos constitucionales de 1789 y 1793 (uno liberal, el otro jacobino), hoy se reconoce una predominante unidad intelectual en el proceso revolucionario, en el que los derechos del hombre, por lo demás, habrían constituido una pieza eminente del dispositivo, y en el que como veremos, las tensiones y antagonismos habrían estado presentes desde el primer momento.”, en BASABE, N.: ««Derechos del hombre» y «Deberes del ciudadano» en la encrucijada: los lenguajes políticos de la revolución francesa y el abad de Mably», en *Historia Constitucional*, núm. 12, 2011, pág. 46, disponible en la página Web: <http://www.historiaconstitucional.com/index.php/historiaconstitucional/article/view/297/255>. Consultada por última vez el 12/01/2015.

¹⁴¹ Estos conatos de derechos económicos sociales y culturales se observan por ejemplo en el artículo 19, donde se reconoce la posibilidad de privar al ciudadano de su propiedad por casos de necesidad pública relevante, o los casos de la asistencia y seguridad social del artículo 21 y el reconocimiento de la necesidad de educación del artículo 22. Declaración de los derechos del Hombre y del ciudadano de 1793, votada por la Convención Nacional el 23 de junio de 1793, e incorporada como preámbulo a la Constitución de 24 de junio de 1793, consultada en la página Web: <http://www.tendencias21.net/derecho/attachment/93036/>. Consultada por última vez el 12/01/2015.

En la segunda mitad del siglo XVII se produjo en el continente europeo un período de revolución iniciado en Suiza a fines de 1847 pero cuya eclosión y concreción se produjo en febrero de 1848. La revolución tuvo un efecto muy disperso que fue canalizado en Francia dando lugar a la llamada revolución del 48¹⁴². Fruto de los sucesos acaecidos en este período revolucionario se proclamó la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1848¹⁴³. La Declaración nació muy influenciada por los acontecimientos políticos y sociales que rodearon a su proclamación. En este período los obreros por primera vez, como clase, tienen un peso específico en la sociedad y reclaman trabajo, puesto que la grave crisis sufrida por toda Europa les estaba golpeando con la pérdida de infinidad de puestos de trabajo. Bajo estos acontecimientos es normal que la declaración del 48 sea diferente a las anteriores. Su carácter revolucionario se moderó bastante debido a los sucesos de junio de 1848, cuando se produjo la semana sangrienta en Francia. En ella los obreros descontentos por el cierre de los Talleres Nacionales¹⁴⁴, se enfrentaron en violentas batallas¹⁴⁵ contra la Guardia Nacional francesa llegando a más de 4.000 los obreros muertos por 1.000 miembros de la Guardia. Tras estos acontecimientos la Asamblea Nacional entiende que debe poner fin a este sin sentido revolucionario. La burguesía, mayoría en la Asamblea, se desmarca de los postulados más revolucionarios y adoptan una postura más conservadora. Dicho grupo burgués apoya una redacción de la Declaración, en la cual no tienen cabida las reivindicaciones de los obreros. Al inicio de la revolución se les prometió el reconocimiento de una gran cantidad de derechos sociales, con la inclusión expresa del derecho al trabajo. Sin embargo, el miedo a nuevas revueltas por no cumplir las expectativas de los trabajadores, si éstas se incluían en el contenido de la Declaración de derechos, lleva a la Asamblea a adoptar la Declaración de 1848. En ella no se incluye ninguna de las pretensiones de los trabajadores dejando fuera numerosos derechos sociales y sólo se reconoce el derecho al trabajo como una intención a cumplir,

¹⁴² “Francia unifica en efecto esta dispersa Revolución del 48. Es cierto que no la inició cronológicamente. La precedió Suiza a fines del 47, las Dos Sicilias en enero del 48. La eclosión revolucionaria no se produjo en Francia hasta la segunda semana de febrero.”, en GONZÁLEZ, N.: *Los derechos humanos en la historia...* op. cit. pág. 140.

¹⁴³ El estudio del contexto histórico de esta Declaración se basa en los apuntado por GONZÁLEZ, N.: *Los derechos humanos en la historia...* op. cit. págs. 140-145, y en parte de otras referencias que se van detallando.

¹⁴⁴ “en 1848, su influencia sobre la Asamblea estimuló y llevo al combate “a los que querían acabar” con la República de febrero; y el brusco despido de 110.000 obreros de los Talleres Nacionales permitió dar una lección a esa vil muchedumbre...” en AA. VV.: «La Comuna», en AA. VV.: *La comuna de París*, Editorial Klinamen, Madrid, 2012, pág. 30, disponible en la página Web: <http://www.editorialklinamen.net/wp-content/uploads/2013/04/libro-comuna-2edicoiin-IMPRENTA.pdf>. Consultada por última vez el 12/01/2015.

¹⁴⁵ Marx se refiere a la cruel represión del levantamiento del proletariado de París entre el 23 y el 26 de junio de 1848 por parte del Gobierno republicano burgués. Él las denomina “las matanzas de junio”, en MARX, K.: «La guerra civil en Francia », en AA. VV.: *La comuna de París...* op. cit. pág. 82.

no un derecho en firme¹⁴⁶. La Declaración fue introducida en el capítulo segundo del Constitución del 4 de noviembre de 1848, instaurándose mediante su promulgación la II República francesa.

Un análisis de su contenido¹⁴⁷ ayudará a comprender el tránsito, los cambios producidos desde la Declaración de 1789 hasta 1848. En esta Declaración se mezclan aspectos novedosos nunca antes introducidos en un documento de este tipo y elementos tradicionales. Estos últimos suponen el reconocimiento de la soberanía popular (artículo primero), de la libertad de religión (artículo séptimo), del derecho de reunión y asociación (artículo octavo), de la capacidad de los ciudadanos de ejercer cargo público (artículo décimo), del derecho de propiedad (artículo decimoprimer), de la proporcionalidad de las cargas tributarias frente al Estado (artículo decimoquinto), además de incluir una afirmación contra la esclavitud (artículo sexto). Por las novedades tiene cabida la incorporación de la abolición de la pena de muerte (artículo sexto) y de la libertad de enseñanza (artículo noveno).

Desde la última referencia de la Constitución de 1848 hacia los derechos del hombre, con la inclusión de la Declaración de ese mismo año, pasó un siglo hasta que se creó la DUDH. Durante este período no se concretó ningún documento sobre los derechos humanos. Sin embargo, este lapso de tiempo no supuso un período en vacío¹⁴⁸. Los Estados tuvieron tiempo suficiente para ir asimilando los derechos concluidos tras la revolución de 1848 y el gran bagaje de los anteriores documentos. En el transcurso de ese siglo se dieron acontecimientos históricos con suficiente entidad para suponer la conclusión de nuevos documentos relativos a los derechos humanos. No debe despreciarse la influencia de las internacionales obreras en la consolidación de los derechos económicos, sociales y culturales. Tal es el caso de la primera, acaecida

¹⁴⁶ La Constitución francesa de 4 de noviembre de 1848, no se reconoce el derecho al trabajo sino simplemente la libertad de trabajo en el artículo 13, Artículo 13: *La Constitución garantiza a los ciudadanos la libertad de trabajo y de industria. La sociedad favorece y anima el desarrollo del trabajo mediante la enseñanza primaria gratuita, la educación profesional, la igualdad en las relaciones entre el patrón y el obrero, las instituciones de prevención y de crédito, las instituciones agrícolas, las asociaciones voluntarias, y el establecimiento, por parte del estado, los departamentos y los municipios, de trabajos públicos propios para el empleo de los brazos sin ocupación; proporciona asistencia a los niños abandonados, a los impedidos y a los ancianos sin recursos, y a quienes sus familias no puedan socorrer.*

¹⁴⁷ El texto de la Constitución francesa de 4 de noviembre de 1848 se ha localizado en la página Web: <http://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/evolucion/textos/cf1848.htm>. Consultada por última vez el 20/01/2015 y el estudio del contexto histórico de esta Declaración se basa en lo apuntado por GONZÁLEZ, N.: *Los derechos humanos en la historia...* op. cit. pág. 145.

¹⁴⁸ “*Largo intermedio pero que en modo alguno será estéril; al contrario; será un tiempo precioso de asimilación y cumplimiento- cumplimiento siempre insuficiente, ya lo sabemos- del ambicioso programa de reformas contenidas en los múltiples artículos que las declaraciones hasta ahora estudiadas habían proclamado.*”, en GONZÁLEZ, N.: *Los derechos humanos en la historia...* op. cit. pág. 153.

en 1864, donde Marx canaliza el proceso revolucionario a través de los estatutos generales de la Asociación Internacional de los trabajadores¹⁴⁹. Un hecho que marcará la historia de los derechos humanos, especialmente en labores humanitarias fue la creación de Organización Internacional de la Cruz Roja, que tuvo su gran prueba con el estallido de la primera Guerra Mundial.

Tras la Gran Guerra los Estados decidieron constituir la Sociedad de Naciones, a través del Tratado de Versalles de 1919, para evitar en el futuro un nuevo enfrentamiento bélico.

Dicho Tratado a pesar de tener unas consecuencias funestas para la humanidad (sus durísimas condiciones sobre Alemania son una de las causas de la Segunda Guerra Mundial) conllevó la constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT en adelante), que con su labor alentó al establecimiento de la paz y la regulación de las condiciones laborales¹⁵⁰. Organización precursora de la internacionalización de los primeros derechos sociales, que también tuvo una influencia notable en el establecimiento de foros y mecanismos internacionales para su protección¹⁵¹. Como apunte es preciso mencionar que en dicho período se concretaron diversas conferencias

¹⁴⁹ “*Que la emancipación de la clase obrera debe ser obra de los obreros mismos; que la lucha por la emancipación de la clase obrera no es una lucha por privilegios y monopolios de clase, sino por el establecimiento de derechos y deberes iguales y por la abolición de todo privilegio de clase; que el sometimiento económico del trabajador a los monopolizadores de los medios de trabajo, es decir de las fuentes de vida, es la base de la servidumbre en todas sus formas, de toda miseria social, degradación intelectual y dependencia política*”, en MARX, K.: *Estatutos generales de la asociación internacional de los trabajadores*. El texto definitivo fue publicado en Londres en forma de folleto en 1871, consultado en la página Web: <http://www.marxists.org/espanol/m-e/1860s/1864-est.htm>. Consultada la última vez el 12/01/2015.

¹⁵⁰ Por ejemplo “*La OIT cumplió con su cometido de posguerra, de colaborar a la paz alentando la mejora de las condiciones laborales. Misión inseparable de una segunda tarea, y está promovida a iniciativa de A. Thomas y continuada en adelante: colaborar a la democratización. En este sentido, la Oficina Internacional desempeñó un papel de primer orden al fomentar el debate sobre cuestiones sociales y el consenso entre los agentes sociales y sus gobiernos; ser puntal cerca de la opinión pública y trabajar por el protagonismo del orden internacional —manifiesto en la riqueza de movimientos, alianzas y debates internacionales que suscitó, con repercusiones nacionales—*.”, en CALVO CABALLERO, P.: «La OIT, universo mental y encrucijada de hechos: Las actitudes de patronos y obreros socialistas en los primeros años de su funcionamiento», en *Studia historica. Historia contemporánea*, núm. 16, 1998, pág. 183 (Ejemplar dedicado a: La historia transnacional), disponible en la página Web: http://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/80113/1/La_OIT%2c_universo_mental_y_encrucijada_de.pdf. Consultada por última vez el 12/01/2015.

¹⁵¹ “*Por otra parte, otro de los acuerdos de Versalles fue la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Supone la internacionalización del reconocimiento de los primeros derechos sociales y el establecimiento de mecanismos instituciones donde, junto a la representación estatal, están presentes también representantes de los trabajadores y de los empresarios.*”, en PIGRAU SÓLE, A.: «Introducción al Derecho internacional de los derechos humanos.», en OLLÉ SESÉ, M., ACEBL MONFORT, L. y GARCÍA SANZ, N. (Coords.): *Derecho internacional de los derechos humanos: su vigencia para los estados y para los ciudadanos*, Anthropos, Barcelona, 2009, pág. 21.

de paz en la ciudad de La Haya, en 1899 y 1907, muy influyentes para el Derecho de guerra y humanitario.

II. II. DESDE LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS HASTA LA DECLARACIÓN DE DERECHOS HUMANOS EMERGENTES

¹⁵²La Sociedad de Naciones fue un rotundo fracaso al no cumplir con su aspiración de mantener la paz y el orden internacional. Su punto más crítico y del cual no pudo hacerse cargo fue el acaecimiento de la Segunda Guerra Mundial, a la postre una de las mayores catástrofes de la humanidad. Con la experiencia adquirida por el padecimiento de las dos guerras mundiales surge en la esfera internacional la idea de constituir una organización internacional. Ésta tendrá por objetivo, de manera similar a la extinta Sociedad de Naciones, el fomento y mantenimiento de la paz mundial para así evitar la barbarie de una nueva guerra mundial¹⁵³. Debe enaltecerse la idea de que los derechos humanos y la paz mundial están intimamente relacionados.

Con la creación de tal organización se pretende poner límites al desmesurado poder de los Estados en referencia a los derechos humanos¹⁵⁴. 51 Estados decidieron crear en 1945 la ONU. Sus objetivos iniciales fueron mantener la paz y la seguridad internacional, fomentar relaciones de amistad entre las Naciones y promover el progreso social, la mejora del nivel de vida y los derechos humanos¹⁵⁵. El documento mediante el cual se creó la organización fue la Carta de las Naciones Unidas, que se firmó el 26 de junio de 1945 en San Francisco, también llamada Carta de San Francisco. Lo

¹⁵² En el estudio actual de los derechos humanos ha servido de gran ayuda el libro GÓMEZ ISA, F. (Dir.): *La protección internacional de los derechos humanos en los albores del siglo XXI*, Universidad de Deusto, Bilbao, 2004.

¹⁵³ “El fenómeno de la internacionalización de los derechos humanos después de la II Guerra Mundial puede atribuirse a las monstruosas violaciones ocurridas en la era hitleriana y a la convicción de que muchas de estas violaciones se podrían haber evitado si hubiera existido en los días de la Sociedad de Naciones un sistema internacional efectivo de protección de los derechos humanos. Ahora bien, los horrores de la II Guerra Mundial no son el único factor, aunque quizás sí el más importante, que está detrás de este proceso de consagración internacional de los derechos humanos”, en GÓMEZ ISA, F.: «La protección internacional de los derechos humanos», en GÓMEZ ISA, F. (Dir.): *La protección internacional de los derechos humanos en los albores del siglo XXI*... op. cit. pág. 32.

¹⁵⁴ “La experiencia de las dos guerras mundiales contribuye a que se vayan introduciendo dos ideas clave. La primera es la de que el Estado puede convertirse en el más importante violador de DD HH”, en PIGRAU SÓLE, A.: «Introducción al Derecho internacional de los derechos humanos... op. cit. 21.

¹⁵⁵ Información extraída de la página Web de la propia ONU: <http://www.un.org/es/aboutun/>. Consultada por última vez el 13/01/2015

interesante de la Carta es que uno de sus principales objetivos es el fomento de los derechos humanos¹⁵⁶. En su artículo primero se realiza la primera mención de los derechos humanos, como uno de los ámbitos donde debe materializarse la cooperación internacional¹⁵⁷. Pero la referencia a los derechos humanos dentro de la Carta de la ONU va más allá, con el establecimiento en el capítulo noveno de las condiciones que deben concurrir para establecer unas relaciones pacíficas y amistosas entre las Naciones. Se indica la importancia del respeto universal de los derechos humanos sin ningún tipo de distinción¹⁵⁸. La Carta busca efectivamente la creación y el mantenimiento de dichas relaciones de paz, con tal objetivo en el artículo siguiente se acuerda el compromiso de los Estados de tomar medidas para lograrlas¹⁵⁹. Bajo estos apuntes se instituye la responsabilidad de los entes estatales frente al respeto de los derechos humanos. Otras disposiciones contenidas en la Carta otorgan la competencia de impulsar este objetivo a diferentes órganos de la ONU, la Asamblea General o el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC en adelante)¹⁶⁰.

En cumplimiento de los propósitos de la Carta se elaboró en la Comisión de derechos humanos la DUDH¹⁶¹. Dicho documento fue proclamado por la Asamblea General de la ONU, el 10 de diciembre de 1948, mediante la resolución 217 A (III), ésta tiene el honor de ser el primer documento dedicado a los derechos humanos creado en

¹⁵⁶ “A reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas”, en Preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas. Consultada en su versión on-line en la página oficial de la ONU: <http://www.un.org/es/documents/charter/preamble.shtml>. Consultada la última vez el 13/01/2015

¹⁵⁷ Artículo 1.3 de la Carta de las Naciones Unidas: *Realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.*

¹⁵⁸ Artículo 55 de la Carta de las Naciones Unidas: *Con el propósito de crear las condiciones de estabilidad y bienestar necesarias para las relaciones pacíficas y amistosas entre las naciones, basadas en el respeto al principio de la igualdad de derechos y al de la libre determinación de los pueblos, la Organización promoverá[...]c) el respeto universal a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión, y la efectividad de tales derechos y libertades.*

¹⁵⁹ Artículo 56 de la Carta de las Naciones Unidas: *Todos los Miembros se comprometen a tomar medidas conjunta o separadamente, en cooperación con la Organización, para la realización de los propósitos consignados en el Artículo 55.*

¹⁶⁰ Artículos de la Carta de las Naciones Unidas, como el 13.1.b para la Asamblea General, o los 62.2 y 68 para el Consejo Económico y Social.

¹⁶¹ “La Comisión de Derechos Humanos estaba integrada por 18 miembros de diversas formaciones políticas, culturales y religiosas. Eleanor Roosevelt, la viuda del Presidente estadounidense Franklin D. Roosevelt, presidió el Comité de Redacción de la DUDH. Junto a ella se encontraban René Bassin, de Francia, quien redactó el primer proyecto de la Declaración, el Relator de la Comisión, Charles Malik, del Líbano, el Vicepresidente, Peng Chung Chang, de China, y el Director de la División de Derechos Humanos de Naciones Unidas, John Humphrey, de Canadá, quien preparó la copia de la Declaración. Pero de todos ellos, Eleanor Roosevelt fue sin duda la gran impulsora de la aprobación de la Declaración”, información extraída de la página Web: <http://www.un.org/es/documents/udhr/history.shtml>... op. cit.

una organización internacional. Los anteriores fueron redactados por organismos nacionales y su ámbito de aplicación era similar al de su órgano de creación, por lo tanto la DUDH consecuente con su órgano creador se pretende que sea universal¹⁶².

Su estructura consta de un preámbulo y treinta artículos donde están ubicados los derechos básicos de la persona, entre ellos se pueden establecer unos grupos temáticos. En este punto es necesario decir que existe una diversidad de metodologías a la hora de clasificar los derechos humanos contenidos en la DUDH.

De entre las variantes existentes, una de la más apropiada es aquella establecida por Pigrau Sóle¹⁶³. Para él los derechos pueden agruparse en cuatro grupos: A) Los derechos y libertades de orden personal, por ejemplo el derecho a la vida o a la dignidad. B) Los derechos del individuo en relación con los grupos a los que pertenecen, en este caso se incluyen el derecho a la vida familiar, la inviolabilidad del domicilio. C) Los derechos civiles y políticos, integrados por la libertad de conciencia, ideología, asociación y D) Los derechos económicos, sociales y culturales con los derechos al trabajo, a la seguridad social, etc.

Lo interesante del contenido de la DUDH es localizar cuáles son las prerrogativas introducidas por primera vez en una declaración de derechos, para poder comparar la evolución respecto a las anteriores manifestaciones. Las innovaciones de la DUDH¹⁶⁴ comienzan con la recogida del concepto de dignidad humana y el consiguiente reconocimiento a favor de cada persona de la titularidad de los derechos humanos sin ningún tipo de distinción. Con tal verificación se sientan las bases para la no discriminación por motivos de raza, origen, sexo, etc., prohibición que aparece en la mayoría de los ordenamientos jurídicos actuales. Los derechos de las mujeres y los niños son reforzados en el texto de la Declaración. En el caso de las mujeres este refuerzo se basa en la equiparación de los derechos en el matrimonio, caracterizado de libre, consentido y disoluble. Otro punto de fortalecimiento para el género femenino es la obligación de la igualdad retributiva por la realización del mismo trabajo, además de

¹⁶² “[...] *el primer catálogo de derechos humanos, formulado en un foro internacional y con vocación universal*” en PIGRAU SÓLE, A.: «Preámbulo», en PONS RAFOLS, X. y ASOCIACIÓN PARA LAS NACIONES UNIDAS EN ESPAÑA (Edits.): *La Declaración Universal de los Derechos Humanos: comentario artículo por artículo*, Icaria, Barcelona, 1998, pág. 96.

¹⁶³ Expone su teoría de los cuatro grupos sobre la agrupación de los derechos reconocidos en la DUDH en PIGRAU SÓLE, A.: «Introducción al Derecho internacional de los derechos humanos... op. cit. pág. 23.

¹⁶⁴ El estudio de su contenido, además de apoyarse en el texto de la DUDH, se ha basado en las ideas expresadas por OSSET, M.: *Más allá de los derechos humanos...* op. cit. págs. 38-39.

la genérica prohibición de la discriminación por sexo. En el artículo 25.2 se ampara situaciones que afectan a los niños y sus madres al protegerse la maternidad y la infancia¹⁶⁵.

Otro punto novedoso es el establecimiento de la gratuidad del derecho a la educación universal. El derecho a la propiedad es un derecho clásico pero la mención a la vertiente colectiva supone cierta innovación.

Una de las mayores notas de originalidad ha sido constituida por la inclusión de un gran número de derechos económicos, sociales y culturales¹⁶⁶.

Es necesario apuntar que la DUDH es un catálogo de derechos sin mecanismos de garantías judiciales en el ámbito internacional. Se trata de una resolución de la Asamblea General que carece de obligatoriedad, al ser una declaración de intenciones no un acuerdo vinculante entre Estados. No obstante cuenta con un importante impacto moral, político y jurídico en el ámbito internacional, con su influencia en Convenciones, Tratados, etc., y en los ordenamientos internos de los Estados¹⁶⁷. Su naturaleza responde a que durante el proceso de su creación se debatió sobre el dilema de si el documento debiera ser una mera declaración de la Asamblea General, sin fuerza vinculante para los Estados, o por el contrario dotarla de fuerza jurídica. Es decir, considerarla un verdadero Tratado con obligatoriedad para los Estados, que lo hayan

¹⁶⁵ Artículo 25.2 DUDH: *La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.*

¹⁶⁶ Las menciones de los derechos económicos sociales y culturales en la DUDH comprenden en el artículo 23 el derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. A la igualdad en la remuneración por el mismo trabajo, y que ésta sea equitativa y satisfactoria, para asegurar una existencia tanto a él como a su familia conforme a la dignidad humana y la posibilidad de ser completado con mecanismos de la protección social. También se incluye una importante referencia a la libertad sindical con el derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. En el artículo 24 de la Declaración ampara el derecho al descanso y a las vacaciones pagadas, por parte del artículo 25 se incluyen el derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. El artículo 26 reconoce el derecho a la educación, la elección de los padres del tipo de educación que quieren dar a sus hijos. En cuanto a los derechos culturales se reconocen en el artículo 27 al amparar el derecho a tomar parte en la vida cultural y a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten. Toda persona tiene derecho a la protección de los intereses morales y materiales que le correspondan por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que sea autora.

¹⁶⁷ En el texto constitucional del Estado español se localiza el artículo 10.2 en el que queda marcada la importancia e influencia de la DUDH en el ordenamiento interno. Artículo 10.2 CE: *las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España.*

ratificado o se hayan adherido¹⁶⁸. Ante las reticencias iniciales de los Estados a aceptar semejantes obligaciones jurídicas, se impuso la opción de considerarla una declaración de la Asamblea General y, por lo tanto, se aplazó la obligatoriedad del respeto de los derechos humanos. De ello que se pueda afirmar, que la DUDH es una formulación de principios generales, un manifiesto con carácter político y programático¹⁶⁹.

La obligación de respetar los derechos contenidos en la DUDH nunca se ha establecido a través del reconocimiento del valor jurídico de la Declaración. Es más, el respeto de esos derechos se ha pretendido conseguir con la creación de diversos Pactos internacionales. Este proceso se llevó a cabo desde 1956 a 1966, fecha en la cual la Asamblea General adoptó los dos Pactos internacionales sobre derechos humanos mediante las resoluciones 2200(XXI) y 2200(XXI) A del 16 de diciembre de 1966.

Este proceso no fue fácil dada la influencia de la situación socio-política de la época marcada por la guerra fría, es decir, por el enfrentamiento entre el bloque capitalista y el comunista, encabezados a su vez por los Estados Unidos de América y la Unión de Repúblicas Sociales Soviéticas. El objetivo inicial era la creación de un sólo pacto a semejanza del contenido DUDH. Pero las constantes oposiciones propuestas por ambos bloques supusieron la imposibilidad de contener en un mismo texto los derechos civiles y políticos junto con los derechos económicos, sociales y culturales. De

¹⁶⁸ “Inicialmente, la Comisión de Derechos Humanos se planteó un triple objetivo. Se trataba de aprobar, para una adecuada protección internacional de los derechos humanos, una Declaración en primer lugar, un Pacto de derechos humanos y, por último, una serie de medidas para la puesta en práctica de los derechos reconocidos en los dos instrumentos anteriores. Estos tres documentos formarían lo que René Cassin denominó la «Carta de Derechos Humanos». Sin embargo, muy pronto se vio que era un objetivo demasiado ambicioso; los Estados no estaban dispuestos a asumir compromisos de tal naturaleza y, finalmente, se optó por un objetivo mucho más modesto, la elaboración de un único documento que consagrara los derechos humanos de mayor relevancia. Ahora bien, todavía subsistía un problema, cual era el dilucidar si el instrumento que se iba a elaborar sería una mera Declaración de la Asamblea General de las Naciones Unidas, sin pleno valor jurídico vinculante para los Estados,” en ORAÁ, J.: «La Declaración Universal de Derechos Humanos.», en GÓMEZ ISA, F. (Dir.): *La protección internacional de los derechos humanos en los albores del siglo XXI...* op. cit. pág. 125.

¹⁶⁹ “Se planteó entonces el dilema de si el documento sería una mera Declaración de la Asamblea General, sin pleno valor jurídico vinculante para los Estados, o un Pacto internacional de derechos humanos, esto es, un verdadero tratado internacional con fuerza obligatoria (Verdoot, 1964:54). De nuevo volvió a primar la postura más tibia y menos vinculante para los Estados, optándose por una Declaración de derechos humanos, una especie de manifiesto con carácter político y programático, dejando para más adelante la elaboración de un instrumento con mayor grado de vinculatoriedad para los Estados y la adopción de medidas concretas para la puesta en práctica de los derechos humanos reconocidos”, en GÓMEZ ISA, F.: «Declaración universal de los derechos humanos», en AA. VV.: *Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo*, Universidad del País Vasco, Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional, sin paginación al ser una publicación online ubicada en la página Web:

<http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/51>. Consultada por última vez el 13/01/2015.

este modo se produjo la creación de dos pactos¹⁷⁰. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la existencia de estos pactos supuso la ruptura con uno de los principales caracteres de los derechos humanos, la indivisibilidad e interdependencia¹⁷¹.

La principal consecuencia que supusieron dichos pactos fue la instauración de la obligación de respetar una gran variedad de derechos a los Estados partes.

Ambos pactos contienen un preámbulo y un primer artículo casi idénticos. Dentro del preámbulo llama la atención la existencia de una declaración a favor de la indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos¹⁷². Aspecto llamativo puesto que su propia dualidad conlleva la ruptura de esas características, al crearse dos documentos independientes para dotar de fuerza vinculante a los derechos de la DUDH. Por su parte, el artículo 1 recoge el principio de libre determinación política de los pueblos, su objetivo es la consecución de su desarrollo económico, social y cultural. El reconocimiento de esta prerrogativa ha supuesto una gran cantidad de controversias en relación a su alcance y su posible ampliación a diversos supuestos¹⁷³.

Las similitudes en el contenido de ambos pactos se finiquitan con dichos aspectos introductorios puesto que las obligaciones posteriores son muy diferentes. En

¹⁷⁰ “Por lo tanto, era imprescindible el proceder a la aprobación de unos instrumentos de derechos humanos que tuviesen carácter plenamente jurídico y pudiesen vincular a los Estados que los ratificasen. Sin embargo, como ocurriese con la aprobación de la Declaración Universal de Derechos Humanos, iba a ser una tarea enormemente complicada. De nuevo el conflicto Este-Oeste iba a planear sobre la elaboración de los Pactos de derechos humanos. Para hacernos una idea, inicialmente estaba previsto aprobar un único Pacto de derechos humanos, un único Pacto que recogiese el conjunto de los derechos y libertades fundamentales. Finalmente, debido al conflicto entre el bloque occidental y el bloque socialista, se procedió a la aprobación de dos Pactos de derechos humanos.”, en GÓMEZ ISA, F.: «La protección internacional de los derechos humanos... op. cit. pág. 41.

¹⁷¹ Un estudio pormenorizado, de los problemas de indivisibilidad e independencia en relación a la constitución de dos Pactos en vez de uno, se encuentra en ÁLVAREZ MOLINERO, N.: «La evolución de los derechos humanos a partir de 1948: hitos más relevantes», en AA. VV.: *La Declaración Universal de Derechos Humanos en su Cincuenta Aniversario. Un Estudio Interdisciplinar*, Universidad de Deusto, Bilbao, 1999, págs. 119-124.

¹⁷² Preámbulo compartido por los dos pactos que solo cambia el orden de la última frase: *Reconociendo que, con arreglo a la Declaración Universal de Derechos Humanos, no puede realizarse el ideal del ser humano libre en el disfrute de las libertades civiles y políticas y liberado del temor y de la miseria, a menos que se creen condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos civiles y políticos, tanto como de sus derechos económicos, sociales y culturales*, en el caso del PIDCP y en el PIDESC, acaba cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos,

¹⁷³ Una magnífica explicación de libertad de autodeterminación aparece en el artículo de BERMEJO GARCÍA, R.: «El derecho de autodeterminación de los pueblos a la luz del derecho internacional», disponible en la página Web: http://www.wshrw.org/Documentos/espa%C3%B1ol/An%C3%A1lisis/Bermejo_Ref_UNU_Autodet.pdf. Consultada por última vez el 13/01/2015.

el PIDCP se imponen obligaciones inmediatas, una vez se ratifique el Pacto se activa la obligación de cumplir con los mandatos del documento. Estas obligaciones, además de exigir una acción por parte de los poderes públicos, imponen determinados resultados, de ahí que las obligaciones del PIDCP sean calificadas de resultado¹⁷⁴. Además, a los titulares de estos derechos se les reconoce una garantía de acceso a los tribunales en el caso de que sus derechos sean vulnerados¹⁷⁵. Los derechos reconocidos son de carácter individual. En general, el Pacto contiene los siguientes: derecho a la vida, derecho a la integridad personal, derecho a la igualdad, derecho a la libertad, derecho al honor, a la vida privada y a la información, derechos políticos, derechos frente a las Administraciones, al asilo, a la nacionalidad, derechos relacionados con las migraciones y la extranjería, derechos en relación a la Administración de justicia, derechos de los detenidos, presos e inculcados en procesos penales. En el primer caso se le reconoce el derecho de acceso a los tribunales, mientras que en el segundo Pacto éste no se contempla.

Por el contrario, los derechos del PIDESC no son inmediatos, sino graduales, progresivos. Los Estados cuando ratifican o se adhieren al Pacto no deben garantizar los derechos de forma automática. Los entes políticos deben de ir poco a poco estableciendo las medidas para hacer posible el disfrute de esos derechos. El avance progresivo dependerá de las capacidades (económicas) del Estado en cuestión. El artículo 2¹⁷⁶ marca un tope a la implicación de los Estados en la defensa de los derechos, este máximo lo constituyen los recursos de los cuales se dispongan en los determinados territorios. En el Pacto se obliga a la imposición de los medios apropiados para lograr la plena efectividad de sus derechos. Así puede intuirse que en dicho texto se impone una obligación de medios y no una de resultados. Los derechos económicos, sociales y

¹⁷⁴ Artículo 2.1. y 2.2 del PIDCP: *Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. 2. Cada Estado Parte se compromete a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones del presente Pacto, las medidas oportunas para dictar las disposiciones legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos los derechos reconocidos en el presente Pacto y que no estuviesen ya garantizados por disposiciones legislativas o de otro carácter.*

¹⁷⁵ Artículo 2.3. a) del PIDCP: *Toda persona cuyos derechos o libertades reconocidos en el presente Pacto hayan sido violados podrá interponer un recurso efectivo, aun cuando tal violación hubiera sido cometida por personas que actuaban en ejercicio de sus funciones oficiales;*

¹⁷⁶ Artículo 2.1 del PIDESC: *Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos.*

culturales reconocidos son los siguientes: derecho de no discriminación e igualdad; diversos derechos laborales; derecho a la seguridad social; derecho a la vida familiar; derecho a un nivel de vida adecuado; derecho a la alimentación; derecho a la vivienda; derecho al agua; derecho a la salud; derecho a la educación y derechos culturales.

Otras de las diferencias fundamentales son las garantías de protección que establecen unos y otros. Este aspecto se desarrollará con más profundidad en el apartado pertinente.

Con la entrada en vigor de los Pactos internacionales, incluso antes de ellos, la creación de normas internacionales de derechos humanos se focalizó en promulgar Tratados internacionales específicos. La ONU ha realizado esta actividad a través de la adopción de declaraciones sin valor jurídico o mediante la promoción de una serie de Convenios internacionales de carácter específico, sectorial. En las siguientes líneas se establecerán los más significativos¹⁷⁷. El primero de ellos se trata de la Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial (1965). Seguido por la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979) más un Protocolo facultativo¹⁷⁸. Otra es la Convención contra la tortura y malos tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes (1984); a continuación se promulgó el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes (1989). En el mismo año tuvo lugar el surgimiento de la Convención sobre los derechos del niño (1989) con sus dos Protocolos facultativos¹⁷⁹. Un año más tarde surgió la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990). Ya en el siglo XXI se promulgaron dos importantes documentos; el primero de ellos fue la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006), más un Protocolo facultativo¹⁸⁰. Contemporáneo al texto anterior es la Convención internacional para la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas (2006).

¹⁷⁷ Información extraída del «Anexo Algunos tratados internacionales sobre derechos humanos relacionados con los objetivos de la EPT», en UNESCO: *Informe de seguimiento de la EPT para todos en el mundo*, UNESCO, Francia, 2010, págs. 328-330, disponible en la página Web: <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/ED/GMR/pdf/gmr2010/gmr2010-annex-02-human-rights-es.pdf> y de la página Web del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los derechos humanos: <http://www2.ohchr.org>. Ambas consultadas por última vez el 13/01/2015.

¹⁷⁸ Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1999).

¹⁷⁹ Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la participación de niños en los conflictos armados (2000) y Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía (2000).

¹⁸⁰ Protocolo facultativo de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006).

En el ámbito específico de las relaciones laborales la OIT también se ha encargado de la creación de convenios sobre derechos humanos. Entre sus documentos merece la pena destacar los siguientes; Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, (Convenio núm. 87, 1948), Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (Convenio núm. 111, 1958), Convenio sobre la negociación colectiva, (Convenio núm. 154, 1981), Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes (Convenio núm. 169, 1989), Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación (Convenio núm. 182, 1999).

La UNESCO, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, creó un texto de notable interés para el derecho de la igualdad en la educación con proclamación de la Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza (1960).

Un importante ámbito donde también se han desarrollado reseñables documentos sobre los derechos humanos es el marco de las organizaciones internacionales de carácter regional. En concreto encontramos Convenciones, Tratados y Cartas de derechos humanos en Europa, América y África.

En la Unión Europea la regulación de los derechos humanos adquiere las características de enrevesada y caótica. Adjetivos acertados al ser un proceso unido inexorablemente al propio devenir de la organización, y éste no ha sido nada tranquilo ni sencillo. Inestabilidad causada por la sucesión constante de diversos Tratados que producían cambios significativos en la estructura de la propia organización. La asunción de nuevas competencias cedidas por los Estados miembros fue una constante en esas sucesiones de acuerdos internacionales y tuvo una gran trascendencia en ámbito de los derechos humanos.

El reconocimiento y la tutela de los derechos humanos dentro de Europa se asienta en dos organizaciones: El Consejo de Europa y la Unión Europea¹⁸¹.

¹⁸¹ “No es frecuente que en un mismo ámbito regional coexistan dos sistemas internacionales de protección de derechos humanos o de derechos fundamentales, creados en el seno de dos Organizaciones regionales; sin embargo ello sucede en el caso del Viejo Continente, donde concurren el sistema del Consejo de Europa y el de la Unión Europea.”, en CHUECA SANCHO, A.: «Por una Europa de los derechos humanos: La adhesión de la Unión Europea al Convenio Europeo de derechos humanos.», en

El Consejo de Europa se creó con el objetivo de proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales. La organización aprobó el 4 de noviembre de 1950 el Convenio Europeo de Derechos Humanos (también llamado Convenio de Roma, CEDH en adelante), que supuso, por primera vez, en la historia, la incorporación de un catálogo de derechos humanos dentro de un texto de obligado cumplimiento para los Estados partes¹⁸². Convenio, que a su vez, propició el otorgamiento de diversas garantías muy eficaces para su defensa¹⁸³. El texto original del Convenio se ha visto ampliado por varios protocolos adicionales, que los Estados miembros del Convenio están en disposición de ratificar o no¹⁸⁴. A pesar de la promulgación de los diversos protocolos, aún no se ha procedido a añadir derechos económicos, sociales y culturales. El CEDH, por lo tanto, sólo ampara derechos civiles y políticos. Lo significativo no es tanto la cantidad de derechos sino su promotor y eficaz mecanismo de control de cumplimiento del Convenio por parte de sus ratificantes. Con el fin de enjuiciar el cumplimiento del CEDH se constituyó el Tribunal Europeo de Derecho Humanos (comúnmente llamado Tribunal de Estrasburgo, en adelante TEDH). A través del Protocolo adicional núm.11 del CEDH, el Tribunal cuenta con una naturaleza de órgano judicial único y permanente¹⁸⁵.

FERNÁNDEZ SOLA, N. (Coord.): *Unión Europea y derechos fundamentales en la perspectiva constitucional*, Dykinson, Madrid, 2004, pág. 37.

¹⁸² “Como se ha dicho, la Convención Europea de Derechos Humanos Fue aprobada, en 1950, en el seno del entonces recién constituido Consejo de Europa. Con la aprobación de la CEDH el catálogo de derechos fundamentales que se habían recogido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos se incorporaron por primera vez a un tratado internacional, vinculante, por lo tanto, para los Estados parte del mismo.”, en RODRÍGUEZ, Á.: *Integración europea y derechos fundamentales*, Civitas, Madrid, 2001, pág. 99.

¹⁸³ “El Convenio Europeo de Derechos Humanos supuso la ruptura con el Derecho internacional clásico en el sentido de que instaura un sistema de «garantía colectiva». [...] En el Convenio, es el propio individuo el que está legitimado para demandar a un Estado Parte, lo que supone la superación del principio clásico de protección diplomática [...] El Convenio Europeo de Derechos Humanos ha instaurado un sistema de protección exclusivo y excluyente, lo que también supone una innovación en los esquemas del Derecho internacional clásico.”, en FERNÁNDEZ SÁNCHEZ, P. A.: *Las obligaciones de los Estados en el marco del Convenio Europeo de derechos humanos*, Ministerio de Justicia, Centro de publicaciones, Madrid, 1987, pág. 41.

¹⁸⁴ “El Convenio, en efecto, ha sido completado por trece Protocolos adoptados entre 1952 (el Protocolo adicional n.º 1) y el año 2002 (el Protocolo adicional n.º 13, firmado en Vilnius el 5 de mayo de 2002, relativo a la abolición de la pena de muerte). De estos Protocolos, ocho son adicionales. De ellos, los números 1, 4, 6, 7, 12 y 13, tienen carácter normativo, en el sentido de que amplían el catálogo de derechos reconocidos en 1950; los números 9 y 10 no tenían carácter normativo pues se referían al mecanismo de garantía instituido en 1950. Los Protocolos números 3, 5, 8 y 11 se refieren a la organización del mecanismo de garantía y sus competencias. Son Protocolos de enmienda por lo que, a diferencia de los Protocolos adicionales, requieren la ratificación por todos los Estados parte en el Convenio, que queda modificado tras su entrada en vigor.”, en CARRILLO SALCEDO, J. A.: «El Convenio Europeo de Derechos Humanos», en GÓMEZ ISA, F. (Dir.): *La protección internacional de los derechos humanos en los albores del siglo XXI...* op. cit. pág. 396.

¹⁸⁵ “El Protocolo n.º 11, adoptado el 11 de mayo de 1994 y entrado en vigor el 1 de noviembre de 1998, modificó radicalmente el mecanismo de garantía establecido en 1950 al instituir un único órgano de control jurisdiccional, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, de carácter permanente y jurisdicción

Las funciones del TEDH son la resolución de las demandas frente a los actos de los Estados contratantes que hayan dañado los derechos reconocidos en el CEDH. Las demandas cuentan con la posibilidad de tener diversos orígenes. El reglamento regulador del Tribunal capacita para interponerlas a una pluralidad de actores particulares (individuales o en grupo) estatales (sea o no víctimas del daño) y a las organizaciones no gubernamentales¹⁸⁶.

La deficiencia observada en el CEDH, respeto a la omisión de los derechos de carácter económico, social y cultural, se intentó remediar en el marco del Consejo de Europa con la creación de la Carta Social Europea, aprobada en el Consejo de Turín en 1961 y con entrada en vigor en 1965¹⁸⁷. Este texto no concede a los particulares derecho alguno, su contenido no puede esgrimirse ni ante el TEDH ni ante ningún orden jurisdiccional¹⁸⁸, al contrario su función es la de establecer los principios generales que deben servir de guía a la actividad legislativa y administrativa de los miembros de la Carta¹⁸⁹. El documento es más una declaración de intenciones políticas que un

obligatoria.”, en CARRILLO SALCEDO, J. A.: «El Convenio Europeo de Derechos Humanos»... op. cit. Ídem.

¹⁸⁶ El proceso de admisibilidad no es sencillo por lo tanto existe una guía del TEDH que informa sobre ello, disponible en la página Web:

<http://www.mjjusticia.gob.es/cs/Satellite/1292348626557?blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Content->

Disposition&blobheadervalue1=attachment%3B+filename%3DGuia_practica_sobre_la_admisibilidad.PDF. Consultada por última vez el 20/01/2014.

¹⁸⁷ “[...] *el Convenio protege fundamentalmente derechos civiles y políticos, aunque alguno de ellos (como, por ejemplo, el derecho a la libertad de sindicación), tenga indiscutible dimensión social y económica. Ello se debió a que se quiso proceder por etapas, protegiendo primero los derechos fundamentales sin los cuales los sistemas pluralistas de Estados democráticos de Derecho no pueden funcionar, aparte de que en el Consejo de Europa los derechos sociales son objeto de reconocimiento y protección en la Carta Social Europea, adoptada en Turín el 18 de octubre de 1961 y entrada en vigor en 1965.*”, en CARRILLO SALCEDO, J. A.: «El Convenio Europeo de Derechos Humanos»... op. cit. pág. 398.

¹⁸⁸ “*En cuanto a su nivel de protección y garantía, ésta es inferior al Convenio Europeo de Derechos Humanos. No establece ningún mecanismo especial de garantía de los derechos, de forma similar a la protección ejercida por el Tribunal de Estrasburgo. Únicamente el sistema de control es de tipo convencional a partir del Comité de Expertos, el Comité Gubernamental, la Asamblea Parlamentaria y el Comité de Ministros.*”, en CARAZO LIÉBANA, M^a. J.: «La eficacia de la carta de derechos fundamentales en la proyectada constitución europea. En especial: los derechos sociales», comunicación presentada en el III Congreso de Constitucionalistas de España organizado por la ACE y celebrado los días 21 y 22 de diciembre de 2004, pág. 4 disponible en la página Web:

<http://www.idpc.es/archivo/1213087163FCI8NMCL.pdf>. Consultada por última vez el 13/01/2015.

¹⁸⁹ La única posibilidad de reclamación es la siguiente “*Un protocolo adicional a la Carta Social Europea, que añade un sistema de reclamaciones colectivas, entró en vigor en 1998. Permite a determinados sindicatos, organizaciones patronales y organizaciones no gubernamentales presentar reclamaciones ante el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS)*”, en TAYLOR, M.: «Protección jurisprudencial de los DD HH en el Sistema Europeo», en OLLÉ SESÉ, M.; ACEBL MONFORT, L. y GARCÍA SANZ, N. (Coords.): *Derecho internacional de los derechos humanos: su vigencia para los estados y para los ciudadanos...* op. cit. pág. 183.

verdadero elemento jurídico. En el momento de la ratificación se permitió a los Estados decantarse por una ratificación parcial, evitando obligarse por las partes que ellos no consideraran oportunas¹⁹⁰. Todo ello condujo a ser considerado como un documento de una eficacia muy limitada.

La otra organización implicada en la defensa de los derechos humanos en Europa es la Unión Europea. Su reconocimiento y protección comienza con la protección pretoriana del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea (TJCE, en adelante) y hasta la fecha ha finalizado con la mención en el Tratado de Lisboa de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

En la Unión Europea los derechos fundamentales (en este ámbito internacional la referencia a los derechos fundamentales se hace como sinónimo de derechos humanos) son una creación jurisprudencial, pretoriana¹⁹¹, es decir, surgen de la doctrina del TJCE. Esta situación un tanto atípica tiene su origen en la omisión de los Tratados constitutivos de la Comunidad Europea respecto de los derechos humanos. La única referencia, a los derechos humanos/fundamentales existente en los Tratados constitutivos, es el reconocimiento de los derechos con un marcado contenido económico. Véase la inclusión de la libertad de circulación de personas, capitales y mercancías en los textos comunitarios. Se trata de derechos necesarios para el fomento del tránsito económico entre los diversos Estados, principio fundamental de la Unión Europea. Sin un texto de referencia de los derechos humanos/fundamentales en el seno de la Comunidad, la determinación de los derechos protegidos y su contenido se realizaba de forma casuística¹⁹².

¹⁹⁰ “La tercera característica esencial de la CSE consiste en el hecho de que su alcance se ve condicionado por la inclusión en el propio instrumento jurídico de preceptos que limitan la eficacia de los objetivos que se pretenden obtener y, en consecuencia, restringe las obligaciones que asumen los Estados. En efecto, uno de los elementos que definen a la CSE es la fórmula que en ella se emplea para que los Estados asuman obligaciones relativas al reconocimiento y protección de los derechos sociales, integrada por el artículo 20 (Parte III) donde se especifican las obligaciones que se comprometen a cumplir cada una de las Partes Contratante”, en BONET PÉREZ, J. y BONDÍA GARCÍA, D.: «La Carta Social Europea», en GÓMEZ ISA, F. (Dir.): *La protección internacional de los derechos humanos en los albores del siglo XXI...* op. cit. pág. 451.

¹⁹¹ “Como es sabido, el silencio originario de los Tratados en cuanto a los derechos fundamentales, ha sido colmado progresivamente, desde hace tiempo, ya sea por el TJCE por vía «pretoria», ya sea por los diferentes textos comunitarios (desde la Declaración de Copenhague de 7-8 de abril de 1978 sobre Democracia, al Preámbulo del Acta Única Europea de 1986).”, en PACE, A. (ORTEGA SANTIAGO, C. Traductor): «¿Para qué sirve una carta de los derechos fundamentales en la Unión Europea? Notas preliminares», en *UNED: Teoría y Realidad constitucional*, núm. 7, 2001, pág. 176, disponible en la página Web: <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=bibliuned:TeoriayRealidadConstitucional-2001-7-15530&dsID=Documento.pdf>. Consultada por última vez el 13/01/2015.

¹⁹² “El Tratado fundacional de la Comunidad Europea ya realizó un reconocimiento de distintos derechos, básicamente de contenido económico, en el contexto del Mercado Común que se creaba con el

El TJCE reconoce a estos derechos el valor de principios generales de Derecho Comunitario¹⁹³, dicha mención puede observarse en diversos fallos¹⁹⁴. Esta calificación tiene como consecuencia la adhesión de ellos inmediatamente al Derecho Comunitario y por lo tanto deben ser respetados por todas las instituciones comunitarias y ningún documento de derecho derivado, Directivas, Reglamentos y Decisiones deben quebrantarlos.

La evolución de la protección de los derechos humanos/fundamentales en la jurisprudencia del TJCE ha sido resumida con el paso de una fase “inhibicionista” a una fase “proteccionista”¹⁹⁵.

Tratado. Las denominadas libertades fundamentales (libertad de circulación, derecho de establecimiento, libre competencia y no discriminación por razón de origen nacional en el ejercicio de estas libertades) se acompañaban en este texto fundacional de la cláusula de igualdad salarial (entre hombres y mujeres por un mismo trabajo). De estos reconocimientos, el Tribunal de Justicia derivó un amplio elenco de derechos fundamentales y diversos reenvíos a otros textos internacionales y a las constituciones de los Estados miembros, los cuales fueron posteriormente incorporados, mediante sucesivas reformas, a los Tratados comunitarios. Consciente de que la aplicación del Derecho comunitario en numerosas ocasiones podía entrar en colisión con derechos fundamentales, el TJCE, dado que los Tratados originarios únicamente incluían lo que se denominaron las "libertades fundamentales" de naturaleza básicamente económica, comenzó a configurar los derechos fundamentales bajo la técnica de reconocerlos como principios generales del Derecho comunitario. Al no existir en los Tratados una "declaración" o una sistematización de derechos fundamentales, éstos fueron "extraídos" por el TJCE del Convenio Europeo de Derechos Humanos y de las tradiciones constitucionales comunes a los estados miembros mediante unos reenvíos que fueron progresivamente sentando jurisprudencia. El TJCE, con un "activismo" judicial que le acarrió fuertes críticas tanto por parte de las Instituciones Comunitarias (Consejo y, sobre todo, en una primera etapa, Comisión) como de los estados, creó de este modo la construcción jurídica que se ha convertido en el art. F.2 del Tratado de Maastrich, actual art. 6.2 del Tratado para la Unión Europea. De este modo, la Unión Europea se ha vinculado a los derechos del Convenio Europeo de Derechos Humanos y a las tradiciones constitucionales comunes a sus Estados miembros.”, en FREIXES SANJUÁN, T.: «Derechos fundamentales en la unión europea. Evolución y prospectiva: La construcción de un espacio jurídico europeo de los derechos fundamentales», en *Revista de Derecho Constitucional Europeo*, núm. 4, 2005, versión online sin paginar, disponible en la página Web:

<http://www.ugr.es/~redce/REDCE4/articulos/02freixes.htm>. Consultada por última vez el 13/01/2015.

¹⁹³ “El TEJ, no dudó en seguirla, construyendo una doctrina audaz e ingeniosa, que introduce en el Derecho Comunitario, como «principios generales del mismo», los Derechos Fundamentales derivados de las tradiciones constitucionales comunes de los Estados miembros o de los Tratados internacionales suscritos por ellos, especialmente de la Convención Europea de los Derechos Humanos (CEDH).”, en RUBIO LLORENTE, F.: «Una carta de dudosa utilidad», en MATIA PORTILLA, F. J. (Dir.): *La protección de los derechos fundamentales en la Unión Europea*, Civitas, Madrid, 2002, págs. 173-174.

¹⁹⁴ “que, en efecto, la observancia de los derechos fundamentales es parte integrante de los principios generales del Derecho, cuyo respeto garantiza este Tribunal de Justicia”, en Sentencia del TJCE de 17 de Diciembre de 1970, asunto 11/70, Internationale Handelsgesellschaft mbH contra Einfuhr- und Vorratsstelle für Getreide und Futtermittel, Fundamento de derecho 4, disponible en la página Web: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=88063&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=224762>. Consultada por última vez el 20/01/2015.

¹⁹⁵ “La evolución jurisprudencial que se acaba de describir podría sintetizarse como el paso de lo que se ha llamado una fase «inhibicionista» a una fase «proteccionista» de la jurisprudencia del TJCE en materia de derechos fundamentales.”, en PI LLORENS, M.: *Los derechos fundamentales en el ordenamiento comunitario*, Ariel, Barcelona, 1999, págs. 25-26.

Este tipo de protecciones basadas en fallos jurisprudenciales no son del todo seguras, denota cierta falta de seguridad al no tener un documento jurídico en el que estén reconocidos los derechos. Con el fin de evitar esta situación el TJCE establece que los derechos en el ámbito comunitario están inspirados en las tradiciones constitucionales de los Estados miembros, en el CEDH y en su propia jurisprudencia. Además el TJCE siempre intentará indicar los criterios empleados en sus fallos para la interpretación de los derechos. A pesar de esta buena intención la idea de inseguridad sobre la fijación de los derechos humanos/fundamentales por el TJCE seguía latente. Muchas voces clamaban por la necesaria plasmación de estos derechos en documentos jurídicos pertenecientes al ordenamiento comunitario. Para suplir este vacío legislativo y fijar la necesaria seguridad jurídica se decidió crear la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea¹⁹⁶ por parte del Consejo de Europa de Niza en el año 2000. En ella quedaron plasmados los derechos protegidos en la Unión. En un primer momento la Carta no nació con la fuerza vinculante del Derecho Comunitario al producirse solamente una proclamación solemne y no una verdadera entrada en vigor, (este paso quedó aplazado)¹⁹⁷. Aunque carecía de validez jurídica la Carta fue empleada por el TJCE y los tribunales de los Estados miembros para argumentar sus fallos en casos de derechos humanos/fundamentales¹⁹⁸. Tras el Tratado de Lisboa, se modifica el artículo 6¹⁹⁹ del Tratado de la Unión Europea y a partir de ahora la Unión Europea

¹⁹⁶ “Y si bien la Carta no crea, en rigor, derechos nuevos que no estuviesen ya formulados en los Convenios y Tratados internacionales o en los Tratados constitutivos de la unión así como en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia y en las tradiciones constitucionales comunes, no deja de ofrecer una formulación novedosa de algunos derechos”, en RODRÍGUEZ BEREIJO, Á.: «La carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea y la protección de los derechos humanos», en FERNÁNDEZ SOLA, N. (Coord.): *Unión Europea y derechos fundamentales en la perspectiva constitucional...* op. cit. pág. 20.

¹⁹⁷ “Como es sabido, el pasado 7 de diciembre de 2000, el texto fue solemnemente proclamado por los Presidentes del Parlamento Europeo, del Consejo de la Unión Europea y de la Comisión Europea [...] Los Gobiernos de los Estados miembros han optado por no conferir a la Carta un carácter vinculante, negándole aplicabilidad directa.”, en MATIA PORTILLA, F. J.: «La eficacia de la Carta de Niza» en MATIA PORTILLA, F. J. (Dir.): *La protección de los derechos fundamentales en la Unión Europea...* op. cit. págs. 126 y 127.

¹⁹⁸ “Esta virtualidad de la Carta, no obstante su carácter no vinculante, ha dejado sentirse ya y se manifiesta en la cita o invocación que de su texto ha empezado a hacerse en diferentes instancias, tanto políticas como jurisprudencias, sea de la Unión Europea o de los Estados miembros”, en RODRÍGUEZ BEREIJO, A.: «La carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea y la protección de los derechos humanos»... op. cit. pág. 25.

¹⁹⁹ Artículo 6 TUE: *La Unión reconoce los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2000, tal como fue adaptada el 12 de diciembre de 2007 en Estrasburgo, la cual tendrá el mismo valor jurídico que los Tratados. Las disposiciones de la Carta no ampliarán en modo alguno las competencias de la Unión tal como se definen en los Tratados. Los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta se interpretarán con arreglo a las disposiciones generales del título VII de la Carta por las que se rige su interpretación y aplicación y teniendo debidamente en cuenta las explicaciones a que se hace referencia en la Carta, que indican las fuentes de dichas disposiciones. 2. La Unión se adherirá al Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales. Esta adhesión no modificará las competencias de la Unión que se definen en los Tratados. 3. Los derechos fundamentales*

reconoce los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Consecuentemente la Carta tiene la fuerza vinculante del Derecho originario de la Unión Europea, a pesar de no ser parte de los Tratados²⁰⁰.

El contenido de la Carta es muy amplio, en ella se recogen los derechos que ya formaban parte del acervo comunitario y además se han añadido nuevos derechos sobre bioética, derechos de autor, comunicaciones y protección de datos. También cuenta con una importante referencia de derechos sociales. La Carta en su texto establece una división entre los diversos preceptos, unos tienen valor de verdaderos derechos en cambio otros están relegados a meros principios. Los primeros se pueden invocar ante los órganos jurisprudenciales y los segundos sólo serán indicaciones vinculantes para el desarrollo de la actividad de las autoridades comunitarias sin posibilidad de ser fiscalizados judicialmente²⁰¹. Esta división, además de contravenir la indivisibilidad de los derechos humanos, entraña otra dificultad puesto que la Carta no especifica cuáles tienen el calificativo de derechos y cuáles no.

En la experiencia Americana²⁰² los derechos humanos están salvaguardados por la Convención Americana sobre los Derechos Humanos de San José de Costa Rica, de 22 de noviembre de 1969, pero no entró en vigor hasta 18 de julio de 1978. La Convención americana está completada con dos Protocolos adiciones. Uno sobre los derechos económicos y otro relativo a la eliminación de la pena de muerte. La garantía

que garantiza el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y los que son fruto de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros formarán parte del Derecho de la Unión como principios generales.

²⁰⁰ “Una de las cuestiones ante la que los Estados mostraban mayores reticencias para ratificar el Tratado constitucional era la inclusión en el texto de la Carta de Derechos Fundamentales. Por ello, se ha alcanzado una solución de compromiso, consistente en que si bien la Carta no forma parte del Tratado, sí es obligatoria,” en MANERO SALVADOR, A.: «El valor jurídico de la Carta de los Derechos Fundamentales: de Niza a Lisboa», en ALCOCEBA GALLEGU, M^a. A.; MANERO SALVADOR, A. (Coords.); FERNÁNDEZ LIESA, C. R. y DÍAZ BARRADO, C. M. (Dir.): *El tratado de Lisboa: Análisis y perspectiva*, Dykinson, Madrid, 2008, págs. 122-123.

²⁰¹ “El alcance de esta distinción queda relativamente claro, suponiendo, por supuesto, que la carta desarrolle efectos jurídicos: los «derechos» podrán invocarse directamente ante una jurisdicción para la solución de una situación específica; «los principios», dotados también de una fuerza vinculante para las autoridades- que deberán respetarlos en el ejercicio de sus competencias-, permitirán censurar los actos de dichas autoridades; por el contrario, los particulares no podrán acudir al juez para interponer un recurso individual. Es cierto que las disposiciones de la Carta no dicen de manera expresa si sientan un derecho o un principio”, en FONSECA MORILLO, F. J.: «La gestación y el contenido de la Carta de Niza», en MATIA PORTILLA, F. J. (Dir.): *La protección de los derechos fundamentales en la Unión Europea...* op. cit. págs. 106-107.

²⁰² Para más profundización en este tema se observan interesantes obras como la consultada en CANÇADO TRINDADE, A. A.: «El sistema interamericano de protección de los derechos humanos (1948-2002)», en GÓMEZ ISA, F. (Dir.): *La protección internacional de los derechos humanos en los albores del siglo XXI...* op. cit. págs. 549-593.

de cumplimiento de la Convención en el sistema interamericano se basa actualmente en la labor de dos órganos; la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Todo ello dentro de la Organización de Estados Americanos.

El sistema africano²⁰³ basa su protección de los derechos humanos en la Carta Africana de los Derechos Humanos y de los Pueblos de 27 de junio de 1981, también cuenta con dos Protocolos, a semejanza de su homólogo americano pero con diferente contenido. Uno encargado de instituir la Corte Africana de los Derechos Humanos y de los Pueblos, y el otro sobre los derechos de las mujeres en África. Dentro de la organización de la Unión Africana existen dos órganos de control la Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, y la Corte instaurada mediante el anterior Protocolo.

El escalafón más actual de los derechos humanos lo constituye el reconocimiento de los derechos humanos emergentes.

Estos derechos humanos²⁰⁴, están marcados por un carácter más dinámico en comparación con los derechos humanos “tradicionales”. Esta característica hace que no exista un único texto donde estén todos recopilados a semejanza de la DUDH, es más no existe ningún documento oficial donde ellos tengan cabida. A pesar de no existir un documento definitivo de los derechos humanos emergentes, si se encuentra un instrumento de referencia para ellos. La Declaración de Derechos Humanos Emergentes (DDHE en adelante), aprobada en la Conferencia de Monterrey 2007 en el Marco de Foro Mundial de las Culturas.

²⁰³ Obra consultada sobre esta materia HEYNS, C.: «La Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos», en GÓMEZ ISA, F. (Dir.): *La protección internacional de los derechos humanos en los albores del siglo XXI...* op. cit. págs. 595-621.

²⁰⁴ “El concepto de derechos humanos emergentes es innovador porque manifiesta, por un lado, la necesidad de reconocer una serie de derechos que hasta el momento han estado sumergidos en el olvido y en la indiferencia, como es el caso de los derechos de los pueblos indígenas. Por otro lado, reivindica la necesidad de contemplar una serie de nuevos derechos, todavía no reconocidos, surgidos de las transformaciones del mundo actual. Un mundo caracterizado por una intensificación del proceso de globalización y por la configuración de un nuevo orden mundial. La Carta pretende servir de actualización, que no revisión, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos desde el enfoque de la ciudadanía participativa manifestado a través de la sociedad civil.”, en LA PAREJA, E. y GUILLÉN, A.: «La carta de derechos humanos emergentes: una respuesta de la sociedad civil a los retos del siglo XXI», en AA. VV.: *Naturaleza y alcance de los derechos humanos emergentes: La carta de derechos humanos emergentes y el derecho a la renta básica de ciudadanía*, Institut de drets humans de Catalunya, Barcelona, 2007, pág. 4, disponible en la página Web: http://www.idhc.org/esp/documents/Biblio/CDHE_01.pdf. Consultada por última vez el 13/01/2015.

Esta Declaración cuenta con una particularidad, frente a la DUDH y al resto de documentos sobre derechos humanos estudiados en esta investigación, su nacimiento. El origen no depende de la labor de ningún estamento público al ser elaborada por distintos movimientos sociales y académicos²⁰⁵, podría asemejarse a la Carta Magna de 1215 redactada por los nobles de Inglaterra. La DDHE nace de un trabajo que viene de largo, el proceso se inició con un diálogo en el marco del Foro Universal de las Culturas de Barcelona de 2004, cuyo título era “Derechos Humanos, Necesidades Emergentes y Nuevos Compromisos”, diálogo organizado por el Instituto de Derechos Humanos de Cataluña²⁰⁶. La razón por la cual estos actores no estatales decidieron crear este nuevo documento sobre los derechos humanos, es el largo período transcurrido desde la proclamación de la DUDH. Ha pasado mucho tiempo, en este tránsito se han producido importantes cambios (políticos, sociales, culturales, económicos, tecnológicos), cuyos efectos se han dejado sentir en lo más profundo de la naturaleza de los derechos humanos²⁰⁷. Ante estas transformaciones los derechos humanos no pueden permanecer ajenos e incluso la propia DDHE supone sólo una etapa más de la evolución de los derechos humanos.

En cuanto a su contenido, resulta muy recomendable analizar los derechos que en ella se contienen. Es importante recalcar que estos derechos humanos emergentes son reivindicaciones de los movimientos sociales, culturales y académicos que no han tenido el suficiente peso en la redacción de los anteriores documentos sobre derechos humanos²⁰⁸.

Estos derechos son muy variados; por un lado, están los derechos de nueva creación. Ellos no han sido reconocidos en los documentos tradicionales porque

²⁰⁵ “La Declaración Universal de Derechos Humanos surge de una Asamblea de Estados, la Declaración de Derechos Humanos Emergentes se construye desde las diversas experiencias y luchas de la sociedad civil global, recogiendo las reivindicaciones más perfiladas de sus movimientos sociales”, en Declaración de Derechos Humanos Emergentes Monterrey 2007, Marco General I. ¿Porque una Declaración de Derechos Humanos Emergentes?, pág. 40, disponible en la página Web: <http://www.idhc.org/cat/documents/Biblio/DUDHE.pdf>. Consultada por última vez el 13/01/2015.

²⁰⁶ Información extraída de la Web del Institut de drets humans de Catalunya

http://www.idhc.org/esp/1241_ddhe.asp. Consultada por última vez el 13/01/2015.

²⁰⁷ “cambios [...] que han incidido de manera profunda en el saber de los derechos humanos, en los mecanismos para su garantía y en la fuerza e impacto de las voces y movimientos que desde la sociedad civil global demandan su respeto” Declaración Universal de Derechos Humanos Emergentes Monterrey 2007, en Marco General, I. ¿Porque una Declaración de Derechos Humanos Emergentes?, pág. 38.

²⁰⁸ “Como ya hemos comentado anteriormente, la Carta de Derechos Humanos Emergentes recoge una serie de derechos que hasta el momento no han sido recogidos por ningún instrumento internacional de protección y defensa de los derechos humanos. Son demandas de los movimientos sociales recogidas por la sociedad civil global.”, en LA PAREJA, E. y GUILLÉN, A.: «La carta de derechos humanos emergentes: una respuesta de la sociedad civil a los retos del siglo XXI... op. cit. pág. 30.

simplemente las reivindicaciones en las que se basan no existían o no tenían la suficiente trascendencia. Por otro lado, se encuentran los derechos ya reconocidos, pero a los cuales o se han añadido nuevos componentes o son interpretados de forma distinta a la realizada hasta ahora.

La Declaración indica en sus principios que con su regulación se quiere superar las divisiones de los derechos entre los individuales y los colectivos²⁰⁹. Además de intentar que todos los derechos se equiparen, que tengan las mismas garantías y disfruten de la misma efectividad²¹⁰.

Los creadores de esta Declaración no pretenden romper con los anteriores instrumentos de los derechos humanos sino que su misión es actualizarlos, completarlos²¹¹, en definitiva reforzar al individuo frente a los nuevos desafíos de la humanidad. La DDHE responsabiliza a la mundialización de la economía, a la revolución tecnológica encabezada por los nuevos medios de comunicación, Internet, telefonía móvil, a los grandes movimientos de personas de unos Estados a otros, a la labor de las empresas multinacionales, al crecimiento de la desigualdad entre los ricos y los pobres, de la creación de los nuevos retos para los derechos humanos²¹².

²⁰⁹ “Reconoce en el mismo plano de igualdad los derechos individuales y los derechos colectivos y busca rebasar el debate entre estas categorías, así como entre los derechos individuales y los derechos sociales; y, por tanto, reconoce tanto al individuo como a los pueblos y a las comunidades como sujetos colectivos de derechos. No hay ninguna justificación para mantener una bipartición clásica entre estos derechos. Todos los derechos humanos son individuales y todos tienen a la vez una dimensión colectiva.”, en Declaración Universal de Derechos Humanos Emergentes Monterrey 2007, Marco General, III Principios... op. cit. pág. 49.

²¹⁰ “Los derechos emergentes aparecen en forma horizontal y sin jerarquización alguna. Este principio reivindica así mismo los niveles internacional, regional y local como espacios articulados y de necesaria protección y promoción de los derechos humanos.”, en Declaración Universal de Derechos Humanos Emergentes Monterrey 2007, Marco General, III Principios... op. cit. pág. 48,

²¹¹ “La presente Declaración tiene por objeto fortalecer la interdependencia e integridad de los derechos de hombres y mujeres, no pretende reemplazar ningún instrumento existente, al contrario, los completa y refuerza. Se trata de una Declaración que emana de la sociedad mundial global y debe de ser considerada como parte de un proceso normativo consuetudinario, pero también debe de ser considerada para los individuos y los Estados como un nuevo imperativo ético del siglo XXI.”, en Declaración Universal de Derechos Humanos Emergentes Monterrey 2007, Marco General, I. ¿Porque una Declaración de Derechos Humanos Emergentes?... op. cit. pág. 41.

²¹² “Hoy, ante nuevos contextos y mundialización de la economía, grandes transformaciones de la ciencia y la tecnología, la ingeniería médica, fenómenos como las migraciones mundiales y desplazamientos de grandes núcleos de la población, aumento de la pobreza a nivel mundial y de la extrema pobreza en el tercer mundo, aparición de nuevas formas de esclavitud, agudización del terrorismo y el narcotráfico, pervivencia e intensificación de los conflictos interétnicos y de la hegemonía política de un país ante bloques políticos en construcción en las configuraciones geopolíticas actuales, entre otros grandes desafíos que enfrenta el mundo en la actualidad, surgen también nuevos actores sociales, económicos y políticos que aparecen o se visibilizan en el siglo XXI.” en Declaración Universal de Derechos Humanos Emergentes Monterrey 2007, Marco General, I. ¿Porque una Declaración de Derechos Humanos Emergentes?... op. cit. Ídem.

Los derechos recogidos se estructuran en varios derechos genéricos y dentro de ellos tienen cabida otros más específicos²¹³:

En primer lugar se menciona el derecho a la democracia igualitaria, que incluyen el derecho a la existencia en condiciones de igualdad, que a su vez se divide en múltiples prerrogativas que van desde la seguridad vital, salud, el acceso a los medicamentos hasta el derecho al trabajo, la educación, etc. Otro de los derechos que configuran la democracia igualitaria es el derecho a la paz, con especial mención a la objeción de conciencia y a la negación de los miembros de las fuerzas armadas a participar en una misión que contravenga los derechos humanos. También tiene cabida el derecho a habitar el planeta y al medio ambiente sano. La democracia igualitaria no se consigue sin el reconocimiento de una igualdad de derechos plena y efectiva, para ello se debe garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y la protección de los colectivos en situación de riesgo o de exclusión. La DDHE recalca la necesidad de prestar especial atención a los niños, niñas adolescentes, personas mayores, inmigrantes y personas con discapacidad.

El título segundo está reservado al derecho a la democracia plural. En él se incluyen derechos relacionados con la diversidad cultural; por ejemplo el derecho a la interculturalidad, el derecho al reconocimiento y protección de la identidad cultural común, el derecho al honor y a la propia imagen de los grupos humanos o el derecho de los pueblos indígenas, los afrodescendientes y las minorías.

La tercera prerrogativa en abstracto es el derecho a la democracia paritaria, donde se engloban, el derecho a la igualdad, el derecho a la autodeterminación, a la diversidad y a la autonomía sexual. El derecho a la elección de los vínculos personales, a la salud reproductiva y el derecho a la representación paritaria también tienen cabida en este grupo.

El derecho a la democracia participativa es la cuarta mención de la Declaración, al que pertenecen el derecho a participar en el gobierno de la sociedad. Además se propone reconocer el derecho a la ciudad, a la movilidad universal, al sufragio universal activo y pasivo, a ser consultado y a participar.

²¹³ El estudio del contenido de los derechos emergentes de la Declaración de Derechos Humanos Emergentes Monterrey se ha realizado en base al texto de la misma que se ha manejado en todo su análisis.

En quinto lugar se recoge el derecho a la democracia solidaria, donde quedan confinados los derechos convergentes al desarrollo de la sociedad y a la salvaguarda de los derechos de las generaciones futuras, de esta manera se plasman los derechos a la investigación científica, al desarrollo o al disfrute del bien común.

Por último, la DDHE ampara el derecho a la democracia garantista, que engloba en el derecho a la justicia internacional, a la democracia y a los derechos humanos. Para ello indican el derecho y deber de eliminar la pobreza y el hambre en el mundo, además de defender el derecho a la resistencia.

Todas las excelencias mencionadas de esta DDHE quedan en nada desde el punto de vista jurídico, puesto que su valor no va más allá un conjunto de peticiones realizadas por los movimientos sociales a los actores estatales. El valor jurídico solamente devendrá cuando sea positivada en algún ordenamiento jurídico. Hasta entonces, hecho que aún no ha acontecido, sólo tendrá valor programático²¹⁴, dado que la DDHE no ha sido ratificada por ningún Estado ni por ninguna organización internacional.

Lo ideal sería que esta Declaración fuera admitida por la ONU. Si tal texto fuese votado en la Asamblea General de la ONU y en la misma se decidiese dotarle de fuerza vinculante creadora de obligaciones para los Estados miembros, de forma similar al efecto planteado para la DUDH, que desgraciadamente debido al tenso contexto político no se llevó a cabo, supondría un gran paso adelante para la verdadera universalización de los derechos humanos. Gracias a su debate y votación en el seno de la Asamblea General adquiriría fuerza vinculante para todos los Estados miembros de dicha organización. No debe olvidarse que la ONU integra a la mayoría de los países independientes del mundo, con la salvedad del Vaticano. Por lo tanto, la DDHE sería de obligatorio cumplimiento por la casi totalidad de los Estados del mundo, superando así la validez teórica de la propia DUDH.

Con los objetivos indicados en sus principios se pondrían fin a las deficiencias del sistema internacional de los derechos humanos. En la DDHE se establecen tesis muy interesantes sobre la igualdad de naturaleza de todos los derechos humanos.

²¹⁴ “Siendo esta Declaración un texto programático, en una primera etapa, comprende desde hoy la búsqueda de adopción de mecanismos vinculantes por los Estados y postula el desarrollo de mecanismos que favorezcan su exigibilidad. Ningún derecho puede ser relegado por su naturaleza de “derecho programático” ni esto puede justificar su inatención u omisión.”, en Declaración Universal de Derechos Humanos Emergentes Monterrey 2007, Marco General, III Principios... op. cit. pág. 49.

Además de introducir una gran cantidad de nuevos derechos y actualizar los ya reconocidos, se ha dotado a los individuos de los mecanismos necesarios para superar los nuevos desafíos a los que se enfrentan (globalización, revolución tecnología, etc.).

El único problema sería el mecanismo para la denuncia de su incumplimiento pues la ONU no dispone de un órgano judicial adecuado para esta misión. Así se debería constituir dicho órgano con facultades para juzgar las violaciones de la DDHE. La Creación de un Tribunal Internacional de los Derechos Humanos se tratará adecuadamente en el apartado dedicado a la protección internacional de los derechos humanos.

La opción adoptada en esta Tesis doctoral para evolucionar el sistema de protección internacional de los derechos humanos se decanta entre varias posibilidades, dotar de efectividad jurídica a la DDHE, o a otros documentos creados por la doctrina, modificar la actual DUDH o crear una nueva Declaración en el seno de las ONU con similar contenido. Estas dos últimas son las más recomendables dado que algunas de las ideas aportadas en esta investigación no encuentran relejo en la DDHE. A través de esas opciones, además de introducir en su redacción todos los aspectos indicados y que se indicará en esta investigación, se podrán incluir aspectos de la DDHE u otras propuestas teóricas. Por el hecho de comenzar una renovación o creación novedosa de este tipo de documentos no significa dejar de lado todos los anteriores, sino que será un compendio de todas las experiencias positivas en torno a derechos humanos.

De esta manera a lo largo del trabajo cuando se haga referencia al nuevo documento de los derechos humanos, se tendrá en mente estas tres opciones. Para que no se haga demasiado pesado para el lector sólo serán indicadas las opciones de creación novedosa o modificación de la DUDH, pero teniendo siempre en mente los tres postulados.

II. III. LA CLASIFICACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN GENERACIONES

Entre la diversidad de modos de clasificar a los derechos propuestos por la doctrina²¹⁵, en el presente apartado se ha analizado la desarrollada para dar un orden a las prerrogativas contenidas en la DUDH y a su vez con más profundidad en la calificación en generaciones de los derechos humanos. La razón es sencilla por ser una de las más extendidas y desgraciadamente una de las más dañinas para los derechos humanos.

En lo referente a los diversos modos de poner orden entre los derechos humanos, presentes en la DUDH, el autor René Cassin²¹⁶ comparó analógicamente a la DUDH con un edificio. Visionó a la citada edificación sostenida por cuatro columnas, la primera constituida por el derecho a la vida, complementada por el derecho a tener una vida en libertad, a la personalidad jurídica y a gozar de determinadas garantías judiciales. La segunda formada por los derechos de la persona en relación con sus semejantes, donde tienen cabida el derecho al honor, a la intimidad y a fundar una familia. La tercera columna está integrada por los derechos otorgados al individuo frente a los poderes públicos, por lo tanto se incluyen el derecho a asilo, a la nacionalidad, a participar en el Gobierno, etc. Por último para cerrar el basamento de la construcción representativa de la DUDH, la cuarta columna se compone de las prerrogativas de las personas y de su vida propia en las relaciones con los poderes públicos. Los derechos incorporados a este elenco son el derecho a la propiedad, individual o colectiva, los derechos sociales, etc.

Otra manera de distribuir el contenido de la DUDH es la realizada por René Brunet²¹⁷, su estratagema se basa en la división de los artículos de la Declaración en bloques. Al primero lo denominó libertades individuales; al segundo libertades políticas; en el tercero compiló los derechos económicos, sociales y culturales. Por último, en el cuarto, empleado a modo de cajón de sastre, tiene cabida el contenido que no ha sido

²¹⁵ Las referencias de los autores extranjeros son extraídas de la obra, GONZÁLEZ, N.: *Los derechos humanos en la historia...* op. cit. pág. 188-189.

²¹⁶ CASSIN, R.: «Historique de la Déclaration Universelle de 1948», en *La Pensée et L'Action*, Lalou, Paris, 1972, pág. 114, extraída de GONZÁLEZ, N.: *Los derechos humanos en la historia...* op. cit. pág. 188, nota al pie de página núm. 1.

²¹⁷ BRUNET, R.: *Garantía Internacionales des Droits del l'Homme*, A. Pedone París, 1950, pág. 23, extraída de GONZÁLEZ, N.: *Los derechos humanos en la historia...* op. cit. pág. 188, nota al pie de página núm. 2.

posible introducir en los anteriores bloques; puesto que no se encuentran puntos de conexión con los otros derechos, este remanente es calificado como artículos reguladores.

Por parte Verdoot²¹⁸, en su análisis de la DUDH, distingue de forma clara entre los primeros 21 artículos y los 8 últimos. Dentro del contenido de la primera parte están expresadas las tres ideas fundamentales de la filosofía de XVIII, la fraternidad, la igualdad, la libertad. El artículo 22 es la frontera en la cual comienza la segunda parte. Este artículo marca un cambio en la dirección de la Declaración a través de la regulación de los derechos sociales. Finalmente los artículos del 28 a 30 son interpretados como cláusulas de cierre.

Una de las teorías más aceptadas, sobre este tema, ha sido la caracterizada por agrupar los diversos derechos humanos en generaciones. Según estos postulados, los derechos humanos son productos de tres generaciones²¹⁹.

La primera de ellas está formada por los derechos civiles y políticos, su origen se remonta al siglo XVIII y a las conquistas realizadas por parte de las revoluciones burguesas, en la DUDH se contienen en los 21 primeros artículos.

La segunda agrupa a los derechos económicos, sociales y culturales comprendidos en los derechos ubicados entre los artículos 22 y 27 de la DUDH. Prerrogativas que ahondan sus raíces en las revoluciones acaecidas en el siglo XIX y XX. Este tipo de derechos son las mayores novedades que introdujo la DUDH respecto a anteriores experiencias sobre los derechos humanos. El amparo de este tipo de derechos es fruto de la notable influencia de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas y del bloque comunista en la redacción del texto de la Declaración.

La tercera generación de derechos se compone de derechos nacidos, en gran medida, en virtud de los procesos de descolonización. Están apuntados en los artículos

²¹⁸ VERDOODT, J.: *Naissance et signification de la Declaration Universelle des Droits de l'homme*, Ed. Nauwelaerts Lovaina, 1963, págs. 99 y ss, extraída de GONZÁLEZ, N.: *Los derechos humanos en la historia...* op. cit. pág. 189, nota al pie de página núm.3

²¹⁹ Las referencias sobre las generaciones de los derechos se han extraído de la obra AGUILAR CUEVAS, M.: «Las tres generaciones de los derechos humanos», en *Derechos humanos. Generaciones de los derechos humanos*, Órgano informativo de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, año 6, núm. 30, marzo-abril 1998, págs. 93-102, disponible en la página Web: <http://www.codhem.org.mx/localuser/codhem.org/info/gacetas/gaceta30.pdf>. Consultada por última vez el 13/01/2015.

destinados a los anteriores derechos económicos, sociales y culturales, y no son otros que el derecho al desarrollo, a disponer de recursos propios, a la vida cultural propia, el derecho y deber de preservar el medio ambiente y los denominados como “derechos de solidaridad”²²⁰.

Fruto de los nuevos acontecimientos acaecidos (globalización y demás) han surgido nuevas necesidades humanas y por lo tanto los derechos que responden a ella no están completados en la redacción de la DUDH. Ante tal situación la doctrina ha barajado la necesidad de confeccionar una nueva generación en la que puedan ser agregados. Éstos se caracterizan por la imposibilidad de incluirlos en las anteriores generaciones²²¹.

El criterio clasificatorio de esta teoría de las generaciones es la progresividad de la cobertura²²², es decir, no todos los derechos humanos fueron amparados al mismo tiempo. Se interpreta que primero se reconocieron los derechos civiles, políticos y después los demás.

La primera vez que se empleó la clasificación en tres generaciones de los derechos humanos fue por parte del Director de la División de Derechos Humanos y Paz de la UNESCO, Karel Vasak²²³, en una conferencia impartida en el Instituto internacional de Derecho Humanos en 1979, Estrasburgo. Para concebir las tres generaciones de derechos se fijó en la bandera francesa, con sus tres colores representativos de los 3 principios de la Revolución Francesa, libertad, igualdad y fraternidad (sustituido por solidaridad). Según González Álvarez, con la elección del término generacional, “*La idea*

²²⁰ “En nuestro entendimiento los “nuevos derechos”, los llamados derechos de solidaridad, como el derecho al desarrollo y el derecho a un medio ambiente sano, interactúan con los derechos individuales y sociales, y no los “sustituyen”, distintamente de lo que la noción simplista de las llamadas “generaciones de derechos humanos” pretendería o parecería insinuar”, en CANÇADO TRINDADE, A. A.: «Derechos de solidaridad», en CERDAS CRUZ, R. y NIETO LOAIZA, R. (Comp.): *Estudios de Derechos Humanos tomo I*, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, San José, 1994, pág. 64, disponible en la página Web: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/a11993.pdf>. Consultada por última vez el 13/01/2015.

²²¹ “tendrían cabida, por un lado, aquellos derechos que no pueden ser encuadrados en el clásico contenido de la tercera generación (v. gr. la manipulación genética, el derecho a visitar el patrimonio histórico y cultural de la humanidad); y, por otro, las reivindicaciones futuras de nuevos derechos”, en MELO DE MORAES RÊGO, N.: *La contribución del poder judicial a la protección de los derechos humanos de la tercera generación; especial referencia al derecho al desarrollo*, Ediciones Universidad de Salamanca, Salamanca, 2014, págs. 223-224.

²²² “Ahora bien, la clasificación más conocida de los Derechos Humanos es aquella que distingue las llamadas Tres Generaciones de los mismos, y el criterio en que se fundamenta es un enfoque periódico, basado en la progresiva cobertura de los Derechos Humanos. A esta clasificación nos referimos”, en AGUILAR CUEVAS, M.: «Las tres generaciones de los derechos humanos... op. cit. pág. 93.

²²³ El autor estudió los derechos humanos en su obra: VASAK, K. (Edit.): *Las dimensiones internacionales de los derechos humanos*, Serbal-UNESCO, Barcelona, 1984, vol. I. págs. 963.

*de nuestro autor refleja el orden temporal sucesivo (de ahí lo generacional) del reconocimiento internacional de los derechos humanos a nivel estatal, identificando tres generaciones que marchan de lo individualista a lo solidario*²²⁴.

La intención del autor fue meramente académica, pedagógica, una forma sencilla de explicar el contenido de la DUDH. Dicho autor para nada pretendía alcanzar las consecuencias que dicha diferenciación ha tenido, por ejemplo en las garantías de los derechos humanos²²⁵.

A primera vista esta clasificación tiene una importante ventaja al ayudar a comprender los derechos como un elemento evolutivo. Facilitando la comprensión de que la DUDH no es un documento final, sino que se está en presencia de un instrumento transitorio que necesitará evolucionar con la adicción de nuevas prerrogativas acordes a los cambios producidos en la sociedad.

Sin embargo, los argumentos en contra del empleo de las generaciones para la calificación de los derechos humanos son muy numerosos²²⁶.

Una de las críticas más repetidas, es que esta técnica ha sido empleada con el fin de mantener la diferencia entre los derechos humanos. Con ella se establece una diferenciación en el estatus de los derechos humanos, a través de la creación de una jerarquía entre ellos. Dentro de las generaciones los derechos civiles se presentan en forma de obligaciones jurídicamente vinculantes para los poderes públicos, sin embargo los derechos económicos, sociales y culturales son meras recomendaciones, con base en los cuales los poderes públicos deben encaminar sus acciones para hacer posible su máximo cumplimiento pero sin la obligación de garantizarlos plenamente.

²²⁴ GONZÁLEZ ÁLVAREZ, R.: «Aproximaciones a los Derechos Humanos de Cuarta Generación», pág. 1, en la página Web: <http://www.tendencias21.net/derecho/attachment/113651/>. Consultada por última vez el 13/01/2015.

²²⁵ “sólo formaba parte de un afán pedagógico de enseñar los derechos humanos, pero en ningún caso pretendía debilitar la estructura de los derechos humanos o bien, crear una diferenciación o una jerarquía de los mismos” en AGUILAR CAVALLO, G.: «Derechos fundamentales-Derechos humanos ¿Una distinción válida para el siglo XXI... op. cit. pág. 40.

²²⁶ Las críticas a clasificación por derechos han sido extraídas de los postulados localizados en REY PÉREZ, J. L.: *El discurso de los derechos. Una introducción a los derechos humanos...* op. cit. págs. 121-122; GONZÁLEZ ÁLVAREZ, R.: «Aproximaciones a los Derechos Humanos de Cuarta Generación... op. cit. pág. 2, y en AGUILAR CAVALLO, G.: «Derechos fundamentales -Derechos humanos ¿Una distinción válida para el siglo XXI... op. cit. págs. 36- 47.

Una de las primeras razones para refutar esta diferenciación es de carácter material, con referencia al contenido y a la naturaleza de los propios derechos humanos. Uno de los motivos esgrimidos para justificar la jerarquía entre los derechos ha sido afirmar que los derechos de primera generación, los civiles y los políticos, se caracterizan por la necesaria abstención del poder público para su realización. Y los derechos de segunda, por el contrario, han sido calificados de prestacionales. La efectividad de estos últimos sólo se produce cuando los poderes públicos actúan a su favor, en muchas ocasiones comprometiendo importantes recursos públicos. Así, según su criterio, el único motivo que justifica la diferencia entre ambos grupos de derechos es puramente económico, el alto coste necesario para asegurarlos. Por ello se les ha considerado como derechos económicamente inviables. En el caso de las acciones necesarias para garantizar los derechos de tercera generación y sucesivas depende de la propia naturaleza de cada derecho, no es posible dar una respuesta genérica al no existir una uniformidad entre ellos²²⁷.

Ante tales tesis se han alzado voces disconformes sobre la rotundidad de esas afirmaciones. Para contrarrestar estas divisiones se ha indicado un hecho innegable, todos los derechos enmarcados en la primera generación no tienen la clasificación de derechos no prestaciones. Puesto que por ejemplo, para lograr la tutela judicial efectiva es necesario que el Estado dote al sistema de justicia de los medios necesarios para ejercitar su actividad. También en el objetivo de asegurar el derecho a la vida a través de la seguridad, el poder público debe crear los cuerpos de policía, fuerzas armadas. Por el contrario algunos derechos sociales, huelga, negociación colectiva, libertad sindical no necesitan ninguna actuación positiva por parte de los poderes públicos, simplemente una abstención. De esta manera para garantizar el disfrute de todos los derechos de la primera generación no basta con la mera abstención de los poderes

²²⁷ “Los derechos civiles y políticos suponen en lo esencial un deber de abstención del Estado, los económicos, sociales y culturales implican un hacer estatal que brinde los servicios, las prestaciones y los medios necesarios para que puedan existir. Los de la tercera generación combinan ambos elementos, ya que requiere un no hacer de la autoridad a efecto de no inhibir su libre ejercicio, pero necesitan también de un hacer estatal (políticas de desarrollo, de paz, de defensa del medio ambiente, etc.). Pero exigen, también, una acción de la Comunidad Internacional, ya que no puede haber desarrollo, ni protección del medio ambiente, ni paz, ni reconocimiento del “patrimonio común de la Humanidad”, ni consiguientemente vigencia efectiva de estos derechos de la tercera generación, sin una acción internacional correlativa.”, en GROS ESPIELL, H: «El derecho de todos los seres humanos a beneficiarse del patrimonio común de la humanidad», en UNESCO: *Coloquio sobre los nuevos derechos humanos: los “Derechos de Solidaridad”*, México, agosto 1978, Doc. SS-80/Conf. 806-5, París, 3 de julio de 1980, párrafo 5, págs. 10-11, disponible en la página Web: <http://unesdoc.unesco.org/images/0004/000407/040783Sb.pdf>. Consultada por última vez el 30/01/2015.

públicos, y tampoco es acertado afirmar que todos los derechos económicos, sociales y culturales necesitan la acción del Estado para desarrollar su eficacia²²⁸.

También con base en el contenido de los derechos es posible rebatir la presente discriminación, al hallarse derechos que pertenecen a varias generaciones al mismo tiempo. Un ejemplo clásico, el derecho a la vida²²⁹ o el derecho a la libertad son derechos civiles, políticos, económicos, sociales, culturales. En otras palabras no todos los derechos de una generación pertenecen en exclusiva a ella, ni todos los derechos aglutinados en una generación responden a los mismos objetivos. Incluso es posible que se den conflictos entre diversos derechos, véase la eterna disputa entre la libertad de expresión y el derecho al honor.

Por lo tanto, desde el punto de vista de los autores contrarios, las generaciones de los derechos producen una jerarquización. Bajo su calificación no todos los derechos son iguales, existen categorías, clases. Algunas posturas generacioncitas entienden que no todos los derechos pueden gozar de las mismas garantías y medios de protección. Un caso en el que se observa la dificultad de reconocer un derecho con todas sus características es caso de los derechos de tercera generación. Los derechos de solidaridad cuentan en su propia naturaleza con una serie de inconvenientes para su reconocimiento como verdaderos derechos subjetivos. El primero es la imprecisión del objeto y contenido de esos derechos, el segundo es la dificultad de establecer quién es el titular de tales prerrogativas y el tercero, consecuencia de los anteriores, es la escasez de protección dispensada por los ordenamientos jurídicos actuales²³⁰.

²²⁸ “Así como hay derechos civiles y políticos que requieren “acción positiva” del Estado (ej., derecho civil a la asistencia judicial como integrante de las garantías del debido proceso legal, derechos políticos atinentes a los sistemas electorales), también hay derechos económicos, sociales y culturales, ligados a la garantía del ejercicio de la libertad (ej., derecho de huelga y libertad sindical), lo que ha de acrecentar la vinculación de los llamados derechos fundamenta es a la garantía efectiva de la persona humana”, en CANÇADO TRINDADE, A. A.: «La justiciabilidad de los derechos económicos, sociales y culturales en el plano internacional », en *Lecciones y Ensayos*, núms. 69-71, 1997-1998, pág. 59, disponible en la página Web: <http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/69-70-71/la-justiciabilidad-de-los-derechos-economicos-sociales-y-culturales-en-el-plano-internacional.pdf>. Consultada por última vez el 13/01/2015.

²²⁹ “que el propio derecho fundamental a la vida pertenece a todas las generaciones y es civil, político, económico, social, cultural, prácticamente universal, como lo es la libertad y sus diferentes expresiones”, en GONZÁLEZ ÁLVAREZ, R.: «Aproximaciones a los Derechos Humanos de Cuarta Generación... op. cit. pág. 2.

²³⁰ “Los derechos de tercera generación se enfrentan a series dificultades a la hora de ser reconocidos plenamente como Derechos Humanos. Las razones que se suelen esgrimir a la hora de oponerse a este reconocimiento son: 1.- la imprecisión del objeto y el contenido específico de esos derechos. 2.- una indeterminación en la titularidad de los mismos. 3.- la insuficiencia de protección jurídica de estos derechos.”, en OSSET, M.: *Más allá de los derechos humanos...* op. cit. págs. 39- 40.

Algunos defensores de esta teoría han pretendido modular la jerarquización de los derechos pero aun así existen autores que sólo reconocen única y exclusivamente como verdaderos derechos a los de la primera generación²³¹.

El empleo de una diversificación, en grupos excluyentes, supondrá la ruptura de los principales anclajes donde se asienta la eficacia de los derechos. Los derechos humanos se han considerado interdependientes, se necesitan mutuamente. Al hablar de primera, segunda y tercera generación se quebranta la indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos, viéndose afectada su eficacia.

El razonamiento histórico, progresivo de los derechos humanos que justificaría su encuadramiento en generaciones también es refutable, no se trata de una sucesión de derechos sino que los nuevos complementan a los ya existentes²³². También es cierto que el nacimiento de los derechos humanos desde el plano jurídico positivo se concentra en la DUDH y posteriormente con los Pactos internacionales por lo tanto su nacimiento “positivo” es simultáneo. Una cantidad significativa de autores han defendido la negación del elemento temporal o histórico como justificativo de las generaciones de derechos²³³.

Uno de los razonamientos más acertados sobre las principales objeciones a la ordenación de los derechos humanos en generaciones se encuentra en la obra Rabossi²³⁴. En primer lugar critica la calificación desde el ámbito histórico y recalca que

²³¹ “Maurice Cranston considera que los derechos económicos y sociales son bellos ideales y los únicos derechos humanos son los “naturales”, incluyendo aquí sólo a los que conocemos como de la primera generación”, en NUÑEZ PALACIOS, S.: «Calificación de los derechos humanos», en *Derechos humanos. Generaciones de los derechos humanos*, año 6... op. cit. Nota pie de página de pág. 107.

²³² “La invocación de la imagen del suceder de las generaciones, por analogía a lo que ocurre con los seres humanos, se torna inadecuada e infeliz cuando es dirigida a los derechos, a los cuales no se aplica. Es cierto que los derechos existentes se encuentran en constante evolución; pero es igualmente cierto que mientras por un lado los seres humanos se suceden en el tiempo, nacen, viven y en su mayoría procrean, y mueren, por otro lado los derechos existentes no tienen la fuerza, la luz, de “generar” otros nuevos derechos que vengan a sustituirlos. Son los seres humanos, contingentes, que, portadores y creadores de valores, crean los derechos, que a ellos sobreviven. Mientras que en relación con los seres humanos se verifica la sucesión generacional, en relación con los derechos se desarrolla un proceso de acumulación. Los seres humanos se suceden, los derechos se acumulan y se sedimentan. La analogía de la supuesta “sucesión generacional” de derechos tampoco es históricamente correcta o demostrable”, en CANÇADO TRINDADE, A. A.: «Derechos de solidaridad... op. cit. págs. 64-65.

²³³ “Uno, que hablar de derechos de primera, segunda o tercera generación me parece una aberración total. Es obvio que los derechos económicos, sociales y culturales nacen al mismo tiempo que los derechos civiles y políticos; es obvio que son derechos humanos y quisiera que esta terminología de generaciones, artificio de juristas que les gusta crear categorías, se borre definitivamente del vocabulario.”, en TEXIER, P.: «Exigibilidad de los derechos económicos, sociales y culturales en los sistemas universales de protección de los derechos humanos», en IIDH: *Memoria II Curso Interamericano Sociedad Civil y Derechos Humanos*, IIDH, San José, 2002, pág. 303, disponible en la página Web: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/15269.pdf>. Consultada por última vez el 13/01/2015.

²³⁴ “[...] está basada en una metáfora poco feliz, que propone una lectura inadecuada de la historia, que no conecta con éxito el plano interno con el internacional, que propone una diferenciación categorial

con esta división generacional se niega la eficacia jurídica de los derechos económicos, sociales y culturales. Continúa su postulado con la indicación de que cuanto más avancen las generaciones menos efectivos son los derechos en ellas contenidos, menor viabilidad jurídica se les otorga y en consecuencia se rebajan los mecanismos de defensa. Un aspecto muy interesante de su razonamiento se localiza cuando menciona la desconexión entre el ámbito interno y el internacional. El citado autor remarca la necesidad de simbiosis de ambos ámbitos, para mejorar la experiencia de los derechos humanos del individuo. En resumen, no debe existir una descompensación entre los derechos reconocidos en el ámbito interno y en el internacional. Puesto que si no los derechos sufrirán un quebranto en su eficacia y el principal afectado será el individuo. Éste verá disminuido sus mecanismos de defensas frente a los ataques que pudiera sufrir. Cançado Trindade expone otras razones por las cuales interpreta de forma muy clara el carácter infundado de esta sistematización²³⁵.

Ante el mar de críticas, los defensores de esta división entre los derechos humanos abogan por que el concepto de generación sea empleado simplemente con objetivos pedagógicos; se pretende proceder a una ordenación lógica, sistemática, conceptual de los derechos. Afirman, desde mi punto de vista equivocadamente, que la ordenación de unos derechos en una u otra categoría no implica consecuencias en su naturaleza o contenido²³⁶. El problema de existencia de derechos contrarios en la misma generación es solucionada a través de la aceptación de la situación. Argumentan que si determinados derechos son contenidos en una determinada generación no significa afirmar la existencia de una similitud total entre ellos, y por lo tanto entre ellos existirán divergencias y consecuentemente se reconoce que dichas diferencias puedan provocar conflictos entre ellos. Por ello, con el fin de solucionarlos existen mecanismos

de los derechos humanos que además de ser falsa fortalece la posición de quienes niegan la viabilidad de los derechos económicos, sociales y culturales.”, en RABOSSI, E.: «Las generaciones de derechos humanos: la teoría y el cliché», en *Lecciones y Ensayos*, núms. 69-71, 1997-1998, pág. 51, disponible en la página Web:

<http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/69-70-71/las-generaciones-de-derechos-humanos-la-teoria-y-el-cliche.pdf>. Consultada por última vez el 13/01/2015.

²³⁵ “*La nefasta fantasía de las llamadas “generaciones de derechos”, histórica y jurídicamente infundada, en la medida en que alimentó una visión fragmentada o atomizada de los derechos humanos, ya se encuentra debidamente desmitificada.*”, en CANÇADO TRINDADE, A. A.: «La justiciabilidad de los derechos económicos, sociales y culturales en el plano... op. cit. pág. 92.

²³⁶ “*su análisis y no obstaculiza su comprensión como un todo, ni delimita rigidamente su contenido. Y esto es así porque las generaciones de derechos no entrañan un proceso cronológico y lineal sino más bien dialéctico dado que, a lo largo de la historia, se producen constantes avances, retrocesos contradicciones.*”, en RODRÍGUEZ PALOP, M. E.: *La nueva generación de derechos humanos, Origen y justificación*, Madrid, Dykinson-Universidad Carlos II, 2002, pág. 91. Cita extraída de REY PÉREZ, J. L.: *El discurso de los derechos. Una introducción a los derechos humanos...* op. cit. pág. 122.

jurisprudenciales para determinar en cada caso cual prevalece, por ejemplo el juicio de la triple proporcionalidad en el ordenamiento español²³⁷.

Además se ha pretendido explicar que estas generaciones no implican una jerarquización entre los derechos, no priman unos sobre otros. Todos tienen la misma función de defender la dignidad humana²³⁸.

Desde mi punto de vista, la idea que subyace es la eterna lucha del liberalismo, y en la actualidad del neoliberalismo, contra el estado social y su expresión del llamado estado del bienestar. Con la primacía dada a los derechos civiles y políticos, a través de otorgarles un régimen jurídico superior con mayores protecciones judiciales, se intenta perpetuar la desigualdad imperante en la sociedad, ya que la misión de los derechos sociales, y los demás derechos de tercera y cuarta generación, es asegurar un correcto nivel de vida a las personas. Los derechos liberales, civiles y políticos, garantizan la vida sin más y la igualdad formal pero serán con la realización y protección de los demás derechos cuando se instalen los mimbres para la consecución de una vida digna y de una igualdad más real. Por lo tanto, en las generaciones de derechos exhala la idea de perpetuación de un orden social, caracterizado por la desigualdad social, surgido directamente de la aplicación del capitalismo. Dicha perpetuación se ampara en teorías económicas liberales, donde prima la ley del mercado y donde la actividad social del Estado se ha visto como deficitaria, contraria a los dogmas económicos de austeridad, supuestamente la panacea del progreso. Si se mantiene la diferencia entre derechos nunca se alcanzará la constitución de un mundo más justo y redistributivo.

En general, esta diversificación en generaciones es reconocida por la doctrina como propia del Derecho constitucional y empleada en la ordenación de los derechos fundamentales. La mayoría de la doctrina internacionalista ha rechazado esta teoría de

²³⁷ Este razonamiento se ha observado en el estudio que Rey Pérez hace de la teoría generacional “-*Que los derechos incluidos en una generación, presentan conflictos no niega que no compartan su base en un mismo valor moral. La cuestión es que aplicados a un caso concreto, los derechos pueden entrar en contradicción, siendo entonces necesario un juicio de ponderación para ver qué derecho tiene más peso o importancia, no es general, porque en general son igualmente relevantes, sino en ese caso en particular*”, en REY PÉREZ, J. L.: *El discurso de los derechos. Una introducción a los derechos humanos*... op. cit. Ídem.

²³⁸ “*Esta ubicación de los derechos en generaciones no marca un orden de importancia de los mismos, de manera general se acepta que se habla de generaciones para marcar los diferentes momentos en que se reconocen esos derechos, pero unos y otros son fundamentales para preservar la dignidad humana.*”, en NUÑEZ PALACIOS, S.: «Calificación de los derechos humanos»... op. cit. pág. 107.

las generaciones por considerarla ya superada²³⁹. La postura de su eliminación del ámbito internacional fue aceptada en la Conferencia Internacional de Derechos Humanos en Teherán del 13 de mayo de 1968, al reconocer la indivisibilidad de los derechos humanos²⁴⁰.

²³⁹ “En el ámbito de los derechos humanos esta distinción de los derechos por generaciones con consecuencias substanciales ya no existe”, en AGUILAR CAVALLO, G.: «Derechos fundamentales-Derechos humanos ¿Una distinción válida para el siglo XXI... op. cit. pág. 37.

²⁴⁰ “Como los derechos humanos y las libertades fundamentales son indivisibles, la realización de los derechos civiles y políticos sin el goce de los derechos económicos, sociales y culturales resulta imposible. La consecución de un progreso duradero en la aplicación de los derechos humanos depende de buenas y eficaces políticas nacionales e internacionales de desarrollo económico y social”, en la Proclamación de Teherán realizada en la Conferencia Internacional de Derechos Humanos en 13 de mayo de 1968, punto 13, consultada en la página Web: http://www.tc.gob.pe/portal/servicios/tratados/uni_ddhh/instru_alca_gene2/teheran.pdf. Consultada por última vez el 13/01/2015.

III. ESTUDIO DEL FENÓMENO GLOBALIZADOR Y SUS CONSECUENCIAS EN LOS DERECHOS HUMANOS

Si hasta ahora se ha intentado clarificar el término, la noción, la definición de los derechos humanos que es uno de los principales elementos que conforman el enunciado de partida de la presente investigación. En este nuevo apartado se pretende realizar lo propio con otro de los elementos integrantes de esa ecuación de partida, la globalización.

Las sucesivas páginas tienen por objetivo aclarar cuál es el significado y la extensión del fenómeno globalizador, para desde este conocimiento teórico observar cómo se han desenvuelto los derechos humanos en un mundo cada vez más globalizado. Y será gracias a la observación del estado actual de los derechos humanos, en relación con la globalización, cuando se podrá llegar a apuntar las actividades a realizar por parte de las organizaciones sindicales, si quieren colocarse en una situación preponderante en la promoción y defensa de los derechos humanos.

Con el fin de poder asimilar la verdadera extensión de la globalización, se debe entender a este fenómeno en su conjunto, evitando concepciones restrictivas. Así quien pretenda analizar tal proceso debe alejarse de posturas maniqueístas, las cuales sólo interpretan la implicación de la globalización en un determinado factor de la vida y, en consecuencia, descuidan los demás ámbitos donde la mundialización tiene una influencia crucial. Desde mi punto de vista, tal reducción es una opción fallida, puesto que se elimina uno de los caracteres primordiales del fenómeno globalizador, su sentido polifacético²⁴¹.

Las consecuencias, los efectos del proceso globalizador se dejan sentir en todos los ámbitos de la vida²⁴². Un dato curioso, pero no menos clarificador, de la afección casi total de la globalización es la caracterización de la sociedad actual como global.

²⁴¹ “La globalización así considerada es, por tanto, polifacética y tiene diversas manifestaciones con ritmos diversos de aceptación e implementación.”, en GALA, M.: «El proceso globalizador en perspectiva», en *Principios*, núm. 1, 2005, pág. 72, disponible en la página Web: http://www.fundacionsistema.com/media/PDF/Ppios2_M.Gala.pdf. Consultada por última vez el 14/01/2015.

²⁴² “Lejos de restringirse a la esfera estrictamente económica, la globalización produce progresivamente cambios en las esferas política, social y cultural de todos los países”, en VÁZQUEZ

A pesar de la constatación de la gran influencia de la globalización, es útil en esta argumentación rememorar la frase de “nada es absoluto” y con el fin de no faltar a la verdad, es necesario indicar que la afección de la globalización deberá interpretarse en modo gradual, es decir, no todos los aspectos de la vida se verán afectados de la misma forma y en el mismo espacio temporal. Existen factores en los cuales los efectos de la globalización son muy fuertes y, por el contrario, en otros ni se intuyen, si bien éstos serán los menos. Tal es su nivel de afección que la globalización ya no es un término extraño para el ciudadano medio. Un dato significativo es el empleo de su concepto en el lenguaje cotidiano, dicho término ha trascendido el ámbito político/económico originario. Su empleo en el contexto cotidiano es parcial, de forma incompleta, pero no obsta para que sea un importante primer paso hacia su comprensión total²⁴³.

Un argumento que debe impregnar la actual investigación sobre la globalización es la búsqueda de la neutralidad, la posición neutra es la mejor opción para alcanzar una idea del fenómeno globalizador en su conjunto. Las premisas básicas serán colocarse frente al fenómeno desde la óptica de un observador externo, alejarse de las perspectivas propias e intentar analizarlo sin ninguna idea preconcebida, despojándose de los prejuicios cimentados en la idiosincrasia de las diversas culturas y en las experiencias personales de cada analista.

Desde esta perspectiva ideal se busca alcanzar un concepto completo del fenómeno que ayude a comprender la afección de sus consecuencias en el disfrute de los derechos humanos.

Antes de comenzar con su análisis me parece adecuado realizar una precisión; La globalización es un proceso histórico²⁴⁴ que contiene elementos de ruptura con el

GUTIÉRREZ, J. P.: «Nuevas tecnologías, conocimiento y formación», en *Acciones e Investigaciones Sociales*, núm. 15, octubre 2002, págs. 133-134, disponible en la página Web: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=284120>. Consultada por última vez el 14/01/2015.

²⁴³ Una búsqueda del término “Globalization” en el motor de búsqueda de Internet Google.com tiene un resultado de 9.880.000 de referencias aproximadas en la red. En la página Web del diario “El País”, en su buscador la palabra globalización arroja 1861 noticias en las cuales apareció mencionado dicho término. Con base en estos datos se puede observar la extensión del concepto a la sociedad.

²⁴⁴ “Desde este punto de vista, globalización, creciente interdependencia y mundialización significarían lo mismo, considerándolas como un único proceso histórico en el que actualmente continuamos estando inmersos. Nos encontraríamos, por lo tanto, según estos autores, en la última etapa u ola de un proceso de globalización que se inició ya hace muchos siglos.”, en DEL ARENAL MOYÚA, C.: «Mundialización, creciente interdependencia y globalización en las relaciones internacionales», en AA.

pasado a través de cambios sustantivos, cualitativos, pero también mantiene vigentes aspectos del período pretérito. La adecuada interpretación de su naturaleza y contenido no puede realizarse solamente con base en términos descriptivos y lineales, dado que esta actuación tendría el resultado de alcanzar un conocimiento parcial del fenómeno.

III. I. PRECISIÓN TERMINOLÓGICA: ¿QUÉ SE ENTIENDE POR GLOBALIZACIÓN?

Habitualmente se emplea una definición vaga²⁴⁵ de globalización, en este análisis para evitar caer en términos imprecisos se intenta huir de las concepciones populares y acercarse a las definiciones creadas por la doctrina científica más especializada. La globalización puede hacer referencia a varios fenómenos, por lo tanto se le considera un concepto impreciso, ambiguo. La precisión terminológica se consigue a través de la adjetivación del término, por ejemplo, globalización económica, social, etc. Muchas veces tal concepto se emplea de una forma muy ambigua²⁴⁶.

Una correcta definición del concepto es muy necesaria puesto que un conocimiento erróneo del mismo provocará un fallo en todo su estudio²⁴⁷.

VV.: *Cursos de derecho internacional y relaciones internacionales de Vitoria-Gasteiz 2008*, Universidad del País Vasco, 2009, pág. 186.

²⁴⁵ “Yo respondería con un matizado sí, pero sólo si buscamos conceptos que sean menos generales, más precisos, que enfatizan tanto la naturaleza de los enlaces espaciales como sus límites, que busquen analizar el cambio en su especificidad histórica más que en términos de un punto final vagamente definido e inalcanzable.”, en COOPER, F. (CAMPOS SERRANO, A. Traductora): «¿Para qué sirve el concepto de globalización? La perspectiva de un historiador africanista», en *Nova Africa*, núm. 10, enero 2002, pág. 3, disponible en la página Web:

https://www.uam.es/personal_pdi/derecho/acampos/Cooper_globalization.pdf. Consultada por última vez el 14/01/2015. Original en inglés ubicada en *African Affairs*, vol. 100, núm. 399, abril 2001, págs. 189-214.

²⁴⁶ “La ambigüedad con la que se utiliza frecuentemente este término es la causa principal para presentar una aproximación a su significado;”, en CRUZ SOTO, L. A.: «Hacia un concepto de globalización», en *Revista de correduría y administración*, núm. 195, octubre-diciembre 1999, pág. 32, disponible en la página Web: <http://www.ejournal.unam.mx/rca/195/RCA19504.pdf>. Consultada por última vez el 14/01/2015.

²⁴⁷ “Definition is not everything, but everything involves definition. Knowledge of globalization is substantially a function of how the word is defined. Thus every study of globalization should include a careful and critical examination of the term itself. A muddled or misguided core concept compromises our overall comprehension of the problem. In contrast, a sharp and revealing definition promotes insightful, interesting and empowering knowledge, an understanding that helps us to shape our destiny in positive directions. Notions of globalization have grabbed many an intellectual imagination over the past two decades. In academic and lay circles alike, many have pursued an intuition that this concept could provide an analytical lynchpin for understanding social change in the contemporary world. ‘Globalization’ is not the only entry point for such an enquiry, of course, but it has seemed a pretty good one.”, en SCHOLTE, J. A.: «What Is Globalization? The Definitional Issue – Again», en *CSGR Working Paper*, núm. 109/02, diciembre 2002, pág. 3, disponible en la página Web:

http://wrap.warwick.ac.uk/2010/1/WRAP_Schulte_wp10902.pdf. Consultada por última vez el 14/01/2015.

El término globalización aparece en la década de los 80 para referirse a los cambios y mutaciones del sistema capitalista. La globalización es parte de un proceso de reestructuración capitalista a nivel mundial²⁴⁸ y es concebida inicialmente como un fenómeno económico. Por lo tanto, el primer aspecto estudiado, por la doctrina y en este análisis también, es el contenido económico del fenómeno globalizador. Investigación crucial puesto que sin su entendimiento no es posible llegar a comprender los demás ámbitos de la globalización. En el análisis de su incidencia económica es recomendable dejar de pensar en la globalización como un elemento exclusivo de la economía mundial ajena al devenir cotidiano de los ciudadanos. En la actualidad, con su expansión, afecta a todos y a cada uno de los miembros de la sociedad. Atrás queda la época en la cual la globalización sólo influía a los grandes movimientos de capital, a las grandes empresas.

Con base en los estudios de la ciencia económica, la globalización puede entenderse como una etapa del capitalismo caracterizada por la extensión del mismo a nivel planetario²⁴⁹, su implantación mundial no se produjo por generación espontánea sino que es fruto del devenir histórico de la humanidad²⁵⁰. Tras la Segunda Guerra Mundial, el capitalismo resurgió con fuerzas renovadas amparándose en la victoria conseguida por los aliados en los campos de batalla. Victoria no sólo bélica sino que supuso un verdadero triunfo ideológico. No obstante, es necesario recordar que entre los aliados existían diversas maneras de entender el mundo. En consecuencia el capitalismo halló una fuerte resistencia en el bloque comunista comandado por la URSS y así la victoria sobre el nazismo no condujo a la hegemonía capitalista. El mundo quedó

²⁴⁸ “Se habla de globalización en el contexto de un proceso de reestructuración capitalista a nivel mundial”, en VÁZQUEZ GUTIÉRREZ, J. P.: «Nuevas tecnologías, conocimiento y formación»... op. cit. pág. 134. Cita a GIRALDI, M.: «La redefinición del modelo de desarrollo económico, el Tratado de Libre Comercio y sus repercusiones en la educación», en *Revista Acta sociológica*, vol. IV, núm. 6, septiembre-diciembre 1992, págs. 119 y 120.

²⁴⁹ “Tenemos que entender por “globalización”, partiendo de una perspectiva histórica en la evolución del sistema capitalista, a la fase actual del capitalismo caracterizada por la extensión geográfica del mismo a escala planetaria y la tendencia a la mercantilización de todas las esferas de la vida y la sociedad.”, en ANTENAS COLLDERRAM, J. M^a: «Los sindicatos ante la globalización. ¿Hacia qué nuevas formas de solidaridad internacional?», en Cuadernos de Relaciones Laborales, vol. 26, núm. 1, 2008, pág. 36, disponible en la página Web: <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/download/CRLA0808120035A/32267>. Consultada por última vez el 14/01/2015.

²⁵⁰ “La globalización no es un proceso repentino y espontáneo de la historia reciente, sino la continuación del proceso expansivo del capitalismo, cuyo gran avance, comenzado a finales del siglo XIX.”, en CORTÉS RODAS, F.: «Neoliberalismo, globalización y pobreza», en *Estudios Políticos (Medellín)*, núm. 22, enero-junio 2003, págs. 151-152, disponible en la página Web: <http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/estudiospoliticos/article/viewFile/17592/15150>. Consultada por última vez el 14/01/2015.

dividido en dos ideologías antagónicas, el liberalismo defensor a ultranza del capitalismo y el comunismo acérrimo detractor del mismo.

Esta división planetaria en dos bloques llegaría a su fin con la caída del telón de acero y el fin de la Guerra Fría. De esta forma el capitalismo ya no contaba con su oposición ideológica más férrea. En gran parte por estas circunstancias, el mundo se convirtió en un terreno propicio para la germinación de una nueva etapa del capitalismo cuyo producto consiste en la consolidación de un mercado a nivel global. Nueva fase del capitalismo libre de la amenaza proteccionista de los Estados de economía socialista, salvo contadas excepciones (Cuba, Corea del Norte, etc.).

Una opinión doctrinal muy cualificada determina que la globalización es una expansión del sistema capitalista que está yendo *“más allá de la simple yuxtaposición de mercados nacionales, a la unificación efectiva del mercado mundial, y éste como horizonte natural de las grandes transnacionales”*²⁵¹.

La consolidación de la globalización y el empleo de este término, según el Fondo Monetario Internacional, se produce a principios de los años ochenta. Cuando unidos a los acontecimientos políticos, ya citados, se producen significativos adelantos tecnológicos que han facilitado y acelerado las transacciones internacionales comerciales y financieras. En dicha época se produce la prolongación más allá de las fronteras nacionales de las mismas fuerzas del mercado que durante siglos han operado a todos los niveles de la actividad económica humana: en los mercados rurales, las industrias urbanas o los centros financieros²⁵².

²⁵¹ *“Expansión capitalista a escala realmente planetaria, cubriendo efectivamente, de una manera u otra, todas las formaciones sociales. Globalización tanto de la esfera de la producción como de la comercialización, yendo más allá “de la simple yuxtaposición de mercados nacionales, a la unificación efectiva del mercado mundial, y éste como horizonte natural de las grandes transnacionales”, en BARONE, V.: «Globalización y Neoliberalismo. Elementos de una crítica», en Documento de Trabajo No. 95, BASE, Investigaciones Sociales, Asunción, Marzo 1998, pág. 19, disponible en la página Web: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Paraguay/base-is/20120911113915/Doc95.pdf>. Consultada por última vez el 14/01/2015. Citando a HUSSON, M.: Estado y Mundialización, Imprecor, México, 1994,*

²⁵² *“En su aspecto más básico la globalización no encierra ningún misterio. El uso de este término se utiliza comúnmente desde los años ochenta, es decir, desde que los adelantos tecnológicos han facilitado y acelerado las transacciones internacionales comerciales y financieras. Se refiere a la prolongación más allá de las fronteras nacionales de las mismas fuerzas del mercado que durante siglos han operado a todos los niveles de la actividad económica humana: en los mercados rurales, las industrias urbanas o los centros financieros.”, en FMI: La globalización: ¿Amenaza u oportunidad?, Fondo Monetario Internacional, abril 2000, capítulo I, disponible en la página Web: <http://www.imf.org/external/np/exr/ib/2000/esl/041200s.htm>. Consultada por última vez en 14/01/2015.*

La globalización para extender el capitalismo a nivel planetario necesita ciertos mecanismos que faciliten su labor. Las organizaciones regionales de carácter internacional, la Unión Europea y de MERCOSUR por ejemplo, con la eliminación simbólica y material de las fronteras entre sus miembros contribuyeron a dicha expansión. A pesar de que dichas organizaciones también han sufrido y sufren sus efectos nocivos²⁵³, es decir, políticamente se ha facilitado un proceso que en la actualidad ha escapado a su control y les está produciendo consecuencias negativas a ellos mismos. Una aportación importante a dicho proceso de expansión fueron los tratados de libre comercio entre los diversos sujetos de Derecho internacional²⁵⁴. Entre ellos se puede citar el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) entre México, Estados Unidos y Canadá²⁵⁵.

Otro importante hito en la implantación mundial del capitalismo se encuentra marcado por la nueva organización internacional del trabajo²⁵⁶, la flexibilización de los procesos productivos permitió la producción de más cantidad de productos y servicios en menor tiempo. Si se hubiera mantenido el mismo modo de trabajo no se hubiera

²⁵³ Un buen ejemplo de estas afección se observa en el artículo TAIBO ARIAS, C.: «Unión Europea y Globalización», en *Temas para el debate*, núm. 132, 2005 (Ejemplar dedicado a: El rumbo de Europa), págs. 49-52.

²⁵⁴ «La globalización es el contexto en el que se desarrollan los procesos de ajuste económico, conocidos como procesos de apertura y los recientes y actuales tratados bilaterales y multilaterales de libre comercio o TLC», en LONDOÑO RENDÓN, C. E.: «Globalización: apertura económica y Tratado de Libre Comercio», en *Pensamiento Humanista*, Medellín, núm. 6, 2009, pág. 240, disponible en la página Web: <http://revistas.upb.edu.co/index.php/PensamientoHumanista/article/view/272/231>. Consultada por última vez el 14/01/2015.

²⁵⁵ Un análisis pormenorizado de los acuerdos de libre comercio de EE.UU y diversos Estados de América se observa en LONDOÑO RENDÓN, C. E.: «Globalización: apertura económica y Tratado de Libre Comercio... op. cit. págs. 238-258.

²⁵⁶ «El marco de referencia obligado es el de la globalización, fenómeno político-económico apoyado en el cambio tecnológico operado en el cuadro del desarrollo de las fuerzas productivas de la sociedad (señaladamente la aplicación sistemática de la informática a la producción) y de la nuevas formas de organización de la economía y de las empresas. La tercera revolución o nueva revolución científico-técnica (Richta; Castells), cristaliza en un proceso complejo de ciberneticización e informatización de la producción industrial y de los servicios. Tales fenómenos afectan tanto a las políticas sociales como a la propia composición de la clase trabajadora, que en el modelo elegido de desarrollo tecnológico pierde peso dentro del conjunto de la población activa y la que persiste se ve dividida (fragmentación de la población asalariada) con los nuevos procedimientos de organización industrial (fenómenos de externalización y de descentralización en red de los ciclos productivos) y la formación de mercados de trabajo segmentados (dualización de los mercados).», en MONEREO PÉREZ, J. L.: «El derecho social en el umbral del siglo XXI: la nueva fase del Derecho del Trabajo», en *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, núm. 2, 2000, pág. 239, disponible en la página Web: http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/6686/6128. Consultada por última vez el 14/01/2015.

podido satisfacer las demandas provenientes del nuevo mercado²⁵⁷. El resultado de todo ello es una economía global²⁵⁸.

En definitiva, se trata de diversas tácticas que han permitido una mayor flexibilidad en el tráfico de mercancías, capitales y personas exigidas por el capital²⁵⁹. Allanando el camino para la consideración del planeta como un mercado, regido casi exclusivamente por reglas sobre la competitividad y la archiconocida ley de la oferta y la demanda.

La liberalización de los mercados y los progresos técnicos, científicos han marcado un antes y un después en la evolución del sistema económico basado en la economía de mercado o comúnmente llamando capitalismo. En este nuevo escenario, el capital ha perdido su característica nacional y ha alcanzado un componente internacional²⁶⁰. La dinámica del capital rompe o rebasa las fronteras geográficas, los

²⁵⁷ “En este contexto la flexibilidad empresarial constituye una propiedad inherente a las organizaciones económicas que se sitúan en un entorno que requiere de una mayor capacidad de adaptación para garantizar su posición competitiva. Es lo cierto que la mayor incertidumbre de la economía (Streek; Weiss), y la consiguiente dificultad de previsión de la demanda, exige estructuras productivas más flexibles. De ahí, pues, que sistemas productivos como el “Just in time” pretendan producir según estrictas exigencias de mercado, en los niveles de calidad requeridos y en el momento preciso, evitando en todo momento la generación de excedentes de producción. La aplicación del “Just in time” parte de nuevos métodos de gestión de los recursos humanos en el sentido de buscar la corresponsabilización de los trabajadores y de asignarlas más autonomía en la toma de decisiones.”, en MONEREO PÉREZ, J. L.: «El derecho social en el umbral del siglo XXI: la nueva fase del Derecho del Trabajo... op. cit. pág. 258.

²⁵⁸ “Vivimos en una economía global. Esto no es lo mismo que en una economía mundial, una realidad que ha existido desde el siglo XVI. Una economía global es una economía en donde todos los procesos trabajan como una unidad en tiempo real a lo largo y ancho del planeta. Esto es, una economía en la que el flujo de capital, el mercado de trabajo, el mercado, el proceso de producción, la organización, la información, y la tecnología operan simultáneamente a nivel mundial.”, en CASTELLS, M.: «Flujos, redes e identidades: una teoría crítica de la sociedad informacional», en CASTELLS, M. (Edit.): *Nuevas perspectivas críticas en educación*, Paidós, Barcelona, 1994, págs. 37-38.

²⁵⁹ “En las últimas décadas del siglo xx asistimos a un conjunto de transformaciones económico-sociales y culturales cuya vertiginosidad y complejidad no admite precedente. Caen rápidamente todo tipo de muros y barreras entre las naciones al mismo tiempo que se amplía la brecha en el nivel de desarrollo humano al que acceden los distintos pueblos. El mundo se ve invadido por nuevas formas de producción y consumo, una preocupación por el deterioro incontenible e insostenible de los recursos naturales, el avance de la pobreza...; sin embargo, se hace referencia a un nuevo fenómeno que ha llegado a convertirse en un paradigma para los países en desarrollo: la globalización. Un concepto que engloba un proceso de creciente internacionalización del capital financiero, industrial y comercial, nuevas relaciones políticas internacionales y el surgimiento de nuevos procesos productivos, distributivos y de consumo deslocalizados geográficamente, al igual que una expansión y uso intensivo de la tecnología sin precedentes.”, en BAÑOS DIEZ, D. y PÉREZ CUERNO, J. M.: «Globalización, flexibilidad y neocorporativismo», en *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, núm. 6, 2005 (Ejemplar dedicado a: Relaciones laborales, formación y fiscalidad), págs. 758, disponible en la página Web: <http://www.ruct.uva.es/pdf/Revista%206/6401.pdf>. Consultada por última vez el 14/01/2015.

²⁶⁰ “Hasta hace muy poco, la extensión del capitalismo se basó en la coincidencia entre el espacio en que se determinaba la reproducción de la acumulación y el espacio de su gestión social y política: el espacio del Estado-nación central conformó la estructura del sistema internacional. Ahora, sin embargo, hemos entrado en una era caracterizada por una separación entre el espacio mundializado de gestión

regímenes políticos, las culturas, las civilizaciones. Produciendo una incertidumbre²⁶¹ general entre los trabajadores, consumidores, etc.

El aspecto económico, dentro del fenómeno globalizador, es primordial al ser el punto de partida desde el cual empieza la mundialización, la homogeneización de la sociedad global. Por ello la mayoría de los estudios se han centrado en su carácter económico y así se explica por qué la noción de globalización se ha empleado sobre todo en trabajos sobre la gestión y el tratamiento de las empresas.

A pesar de la constatación de la importancia de este factor no debe olvidarse que, al ser un proceso polifacético²⁶², produce efectos en todos los ámbitos de la vida moderna²⁶³. Por lo tanto la globalización además de poseer una dimensión económica, se complementa con otras dimensiones -social²⁶⁴, cultural y política- relacionadas

económica del capitalismo y los espacios nacionales de su gestión social y política.”, en SAMIR, A.: *El Capitalismo en la era de la Globalización*, Paidós, Barcelona, 1999, pág. 49.

²⁶¹ “*Me interesa subrayar, en cambio, el marco ideológico que acompaña a la aparición de esas nuevas reglas de juego y a él me referiré exclusivamente al hablar de neoliberalismo. Las políticas concretas que se puedan adoptar, en respuesta a las nuevas reglas de juego, independientemente de que estén justificadas o no en términos ideológicos neoliberales, no las valoraré en este contexto, por entender que en buena medida son tanteos pragmáticos para dar respuesta a una situación nueva, y que incluso el recurso a la ideología neoliberal para legitimarlas, cuando se produce, es demasiado a menudo un intento de hacer de la necesidad virtud. La quiebra del modelo tradicional significa una fuerte incertidumbre para todos los actores. Ni los actores económicos, trabajadores y sindicatos, consumidores, inversores y empresarios, ni los actores políticos, cuando se mueven en el terreno económico, pueden seguir ajustándose ya a sus estrategias tradicionales, las que hasta ese momento habían mantenido. Peor aún, no saben qué estrategias pueden adoptar, no conocen todavía las consecuencias de las nuevas reglas de juego y, por tanto, ignoran cómo comportarse para defender sus intereses dentro de ellas.*”, en PARAMIO, L.: «La sociedad desconfiada», en *Nexos*, enero 1997, disponible en su versión virtual en la página Web: <http://www.nexos.com.mx/?p=8151>. Consultada por última vez el 14/01/2015.

²⁶² “*Por esta razón se considera que otro de sus rasgos es el carácter multidimensional o multifacético.*”, en MAQUIEIRA, V.: «Mujeres, globalización y derechos humanos», en MAQUIEIRA, V. (Edit.): *Mujeres, globalización y derechos humanos*, Ediciones Cátedra, Madrid, 2010, pág. 43.

²⁶³ “*En este documento lo empleamos para referirnos a la creciente gravitación de los procesos financieros, económicos, ambientales, políticos, sociales y culturales de alcance mundial en los de carácter regional, nacional y local. Esta acepción hace hincapié en el carácter multidimensional de la globalización. En efecto, aunque sus dimensiones económicas son muy destacadas, evolucionan concomitantemente a procesos no económicos, que tienen su propia dinámica y cuyo desarrollo, por ende, no obedece a un determinismo económico. Además, la tensión que se crea entre las diferentes dimensiones es un elemento central del proceso. En el terreno económico pero, sobre todo, en el sentido más amplio del término, el actual proceso de globalización es incompleto y asimétrico, y se caracteriza por un importante déficit en materia de gobernabilidad.*”, en OCAMPO, J. A. (Coord.): *Globalización y desarrollo*, Naciones Unidas, CEPAL, Brasilia, 2002, pág. 17, disponible en la página Web: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2724/S2002024_es.pdf?sequence=2. Consultada por última vez el 14/01/2015

²⁶⁴ “*La dimensión social de la globalización se refiere desde luego a los empleos, a la salud y a la educación; pero va mucho más allá. Se trata de la dimensión de la globalización que la gente experimenta en su vida diaria y en su trabajo: la totalidad de sus aspiraciones a una participación democrática y a la prosperidad material.*”, en COMISIÓN MUNDIAL SOBRE LA DIMENSIÓN SOCIAL DE LA GLOBALIZACIÓN: *Por una globalización justa: crear oportunidades para todos*, OIT, Ginebra, 2004, prefacio VII, disponible en la página Web: <http://www.ilo.org/public/spanish/wcsdg/docs/report.pdf>. Consultada por última vez el 14/01/2015.

íntimamente entre sí y formando un total llamado globalización. La conjunción de todas sus facetas/dimensiones produce que la globalización influya en el ciudadano²⁶⁵ y más acentuadamente en su faceta de trabajador. Todo proceso de transformación comprende efectos positivos y negativos. El binomio de dificultades y oportunidades es una constante en el fenómeno globalizador. Ambos efectos revertirán genéricamente en la sociedad y específicamente en el ciudadano/trabajador. Lo crucial será acompasar los efectos positivos y negativos para lograr un mundo mejor para todos.

Desde este trabajo se ha preconizado que sin la debida profundización en cada uno de sus aspectos sólo se obtendrá una interpretación parcial, reducida y peligrosa del concepto globalización. Y es esta comprensión parcial donde asientan sus pilares las posiciones ideológicas presentes en la mayoría de los debates sobre la globalización. Posturas irreconciliables, al basarse en concepciones maniqueístas del proceso, donde unos sólo observan beneficios y por el contrario los otros sólo destacan sus perjuicios. Si se optase por analizar la globalización desde sus diversas dimensiones, consecuentemente con su carácter polifacético, se tendrían más opciones de constatar las ventajas y desventajas ofrecidas por esta etapa renovada del sistema capitalista. La labor de contraposición de ambas consecuencias, positivas y negativas, se ve facilitada al realizarla desde un prisma alejado y sin ataduras ideológicas, al atender al proceso globalizador con una mente más abierta. Así se logrará reconocer sus prejuicios para posteriormente atacarlos e intentar transfórmalos en beneficios.

Desgraciadamente la situación real es muy diversa, la gran mayoría de postulados, no aceptan el punto de vista propuesto en esta investigación y vacilan entre dos puntos de vista, dos maneras de entender la globalización: los defensores del proceso y los contrarios al mismo. La globalización tiene que hacer frente a vivas polémicas intelectuales y a grandes oposiciones políticas.

La primera postura es la pro-globalización. Se trata del sector doctrinal más económico, de ideología neoliberal. Su razonamiento no va más lejos de la comparación de cifras absolutas. Para ellos si existe crecimiento del PIB, si los beneficios económicos superan a los obtenidos en el curso anterior, todo marcha en la dirección adecuada. Su principal fundamento es que el superávit del mercado se trasladará al resto de la

²⁶⁵ Un estudio sobre la ciudadanía y la globalización puede observarse en ARIAS CAMPOS, R. L.: «Educación Social y formación ciudadana en tiempos de globalización», en *Revista Tendencia & Retos*, núm. 11, octubre 2006, págs. 117-129, disponible en la página Web: <http://ts.ucr.ac.cr/binarios/tendencias/rev-co-tendencias-11-08.pdf>. Consultada por última vez el 14/01/2015.

sociedad, pues el mercado por sí sólo se autorregulará y alcanzará pleno desarrollo. La dinámica ascendente del mercado y el desarrollo de las tecnologías deberían desembocar en una era significada por la abundancia. El Estado deberá mantenerse al margen, la intervención estatal en la economía es perjudicial. Su máxima es la siguiente, si existe desarrollo económico todos saldrán ganando tarde o temprano. En la teoría neo-liberal la globalización es un proceso, necesario, positivo²⁶⁶ e imparable, mediante el cual se han superado las dificultades económicas y políticas anteriores.

Según sus postulados a través de la globalización se pretenden revertir los problemas existentes en la situación social y económica anterior a la expansión del capitalismo, caracterizada por el aislamiento²⁶⁷. En esa etapa previa, mediante la instauración de economías protegidas muy controladas por los poderes públicos se impedía la interrelación económica entre los Estados y se favorecía el aislamiento internacional de los sujetos estatales.

Las medidas proteccionistas producían que el precio de los productos, provenientes de los países en vías de desarrollo, superase a los existentes en los mercados de los países desarrollados por medio del establecimiento de aranceles e imposiciones fiscales, o a través del establecimiento de subvenciones públicas a los productos locales. De este modo se mantenía un “status quo” que imposibilitaba el desarrollo de los países más desfavorecidos al impedir que los productos provenientes de los países en vías de desarrollo pudieran competir con los de los países desarrollados, al eliminar su plus competitivo con la imposición de dichas medidas. Los defensores de la globalización prefieren el librecambismo al proteccionismo, argumentando que permite con mayor facilidad la evolución tecnológica, la innovación,

²⁶⁶ Dentro de las posturas más razonables la positividad se argumenta de esta manera: “La globalización es un proceso, y en cada momento un resultado de ese proceso, un estado de cosas, un sistema de relaciones económicas y políticas que ni puede ni conviene que desaparezca. No queremos regresar al mundo de la economía de supervivencia, de la privación masiva, la enfermedad como estado normal de las personas la muerte prematura. El proceso en sí es, en este sentido, necesario y positivo, pero no es el único, ni el mejor posible. La globalización que conocemos no es la única posible. ”, en DE SEBASTIÁN, L.: «Globalización: mitos y realidades», en BARTLETT, E. R. y BARDAJÍ, M^a. D. (Coords.): *Globalización y Derechos Humanos*, Librería Bosch, Barcelona, 2010, págs. 26.

²⁶⁷ “En los años setenta y ochenta, la globalización alcanzó un gran impulso cuando, tras los acuerdos de ampliación del comercio celebrados por la mayoría de los países del centro, las naciones de la periferia abandonaron progresivamente la política de sustitución de importaciones, abrieron sus mercados a la competencia transnacional y siguieron una estrategia de desarrollo orientada hacia las exportaciones, cuyos resultados se tradujeron en la incorporación de algunas de estas economías en el mercado mundial, la participación en la producción internacional y el mejoramiento del nivel de vida de una parte de sus respectivas poblaciones.”, en CORTÉS RODAS, F.: «Neoliberalismo, globalización y pobreza»... op. cit. pág. 151.

la competencia, etc. En definitiva faculta la aparición de los factores cruciales para el desarrollo de la sociedad²⁶⁸.

Siempre bajo el prisma económico-liberal se defiende que a través del proceso de globalización se inicia una nueva época de mayor apertura²⁶⁹, de menor encorsetamiento, donde se produce un significativo abaratamiento de los productos, la creación de millones de empleos, el aumento y la democratización del desarrollo tecnológico²⁷⁰. En Europa por medio de la liberalización de los mercados y del tránsito de los flujos de capital se pudo limitar el desempleo, la inflación, fomentándose el crecimiento económico y social. Éstos son los típicos ejemplos de beneficios derivados directamente de la globalización para los países ya desarrollados, y también ellos se dejaron sentir en los países en vías de desarrollo, donde, por ejemplo, se ha sacado a millones de personas de la pobreza y se ha mejorado las condiciones de vida de las capas más desfavorecidas de la sociedad. Gracias en parte al despegue económico²⁷¹, la esperanza de vida creció, se redujo la tasa de mortalidad infantil y se alcanzó importantes mejoras en la alfabetización. La globalización para algunos de estos Estados brindó la oportunidad de reducir la histórica desigualdad con respecto a los

²⁶⁸ “*Todos (los economistas) coinciden en que, en materia comercial, una política librecambista es casi siempre superior a una proteccionista porque aumenta la eficiencia y el bienestar agregado incluso en el caso de que otras naciones mantengan cerrados sus mercados. Además de estos efectos estáticos positivos, el libre cambio presenta beneficios desde el punto de vista dinámico, al acelerar la transmisión de tecnología, incentivar la innovación y promover la competencia.*”, en STEINBERG WECHSLER, F.: «La economía política del proteccionismo», en *Cuadernos de Economía*, vol. 29, núm. 80, 2006, pág. 67, disponible en la página Web: http://web.uam.es/departamentos/economicas/analecon/analisis_economico_es/cuadernos_de_economia/numeros/80/80_02.pdf. Consultada por última vez el 14/01/2015.

²⁶⁹ Tal apertura redundará en beneficios para los países en vías de desarrollo: “*En el acceso a las nuevas tecnologías, al igual que en el ámbito comercial, la globalización de los mercados ofrece a los países en desarrollo amplias oportunidades de mejor integración en la economía mundial. En ese sentido, puede decirse que el crecimiento sostenido del comercio internacional, y el fortalecimiento de las reglas multilaterales y de los mecanismos de solución de controversias, en el marco de la Organización Mundial de Comercio (OMC), son elementos propicios. También lo es el regionalismo, si se entiende en los términos positivos propuestos por la CEPAL, es decir como un regionalismo abierto (CEPAL, 1994).*”, en OCAMPO, J. A. (Coord.): *Globalización y desarrollo...* op. cit. pág. 25.

²⁷⁰ Interesante análisis sobre el desarrollo tecnológico y la globalización se encuentra en CASTELLS, M.: *La era de la Información: Economía, Sociedad y Cultura*, Alianza, Madrid, 1999, y en CASTELLS, M.: «Flujos, redes e identidades: una teoría crítica de la sociedad informacional... op. cit.

²⁷¹ “*Los defensores de la globalización consideran, por tanto, que la liberalización del comercio es la mejor estrategia para que se produzca una asignación eficiente de los recursos a nivel internacional y consideran asimismo el comercio como motor de crecimiento, con efectos beneficiosos sobre la producción, la demanda y la competencia, de forma que el libre comercio permitirá a todos los países alcanzar mayores grados de desarrollo económico.*”, en MAESSO, M^a.: «El impacto de la globalización en América latina», en VIII REUNIÓN DE ECONOMÍA MUNDIAL: *Mesa V: globalización económica*, Alicante, 2006, pág. 3, disponible en la página Web: <http://altea.daea.ua.es/ochorem/comunicaciones/MESA5COM/Maesso.pdf>. Consultada por última vez por el 14/01/2015.

países desarrollados²⁷². Aspecto conseguido en algunos supuestos gracias a la transición de una economía rural basada en la agricultura a modelos productivos más complejos con una mejora importante en la productividad.

Consecuentemente, al ser ellas las principales promotoras del proceso, los beneficios de la globalización también recaen sobre las empresas. Así ellas y su capital, tienen la oportunidad de establecerse en cualquier parte del mundo sin restricciones burocráticas, financieras anteriormente insalvables. Los productos y servicios al llegar a otros países desarrollados o no, no sufrirán cargas adicionales y competirán con los productos locales en igualdad de condiciones. De esta manera el flujo económico no sólo discurrirá entre los países desarrollados sino que saltará a los menos desarrollados. Con ello se ayudará al progreso económico y por ende al social. El aislamiento que caracterizaba a la sociedad proteccionista se ha traducido en una interdependencia por el aumento de las transacciones internacionales de bienes y servicios²⁷³. La interdependencia o mejor dicho mutua dependencia, observada hasta ahora sólo en un ámbito, se refleja en todos los aspectos que afectan a la labor política, económica y social de los Estados. El objetivo perseguido con dicha sinergia es alcanzar los mayores beneficios posibles. Sin embargo, también puede conllevar una serie de límites, como el impuesto a la autonomía. Con base en esa interdependencia existirán decisiones que no dependerán de uno mismo, bien sea Estado o ciudadanos, y deberán ser tomadas mediante acuerdos multilaterales, al ser una materia de interés común. En cuanto a los posibles efectos adversos que la globalización puede producir, según las opiniones a favor de este proceso, no serán definitivos y pondrán ser reversibles mediante los

²⁷² “La novedad de esta tercera oleada (de la globalización) consiste en que, por primera vez, los países de baja renta pueden aprovechar su abundante mano de obra para acceder a los mercados mundiales de productos manufacturados y de servicios. Ya no sólo exportan materias primas; sus productos fabricados con bajos costos laborales compiten con los países ricos. Cada país concentra su producción en los sectores cuyos costos son relativamente bajos y se procura en el mercado mundial aquellos productos de que carece y cuya producción le resultaría cara.”, en VILLAGRASA, J.: «Globalización, comercio internacional, proteccionismo y aduanas», en *Ecclesia*, núm. 4, 2006, págs. 472-473, disponible la página Web:

<http://www.hacienda.go.cr/centro/datos/Articulo/Globalizaci%C3%B3n,%20comercio%20internacional,%20proteccionismo%20y%20aduanas.pdf>. Consultada por última vez el 14/01/2015.

²⁷³ “A menudo se señala que la interdependencia internacional es sólida y que ha aumentado. Se considera que el comercio internacional es un indicador de esta interdependencia y que sus elevados valores —en rápido aumento pese a ciertas interrupciones— confirman la creciente interdependencia de las naciones.”, en STREETEN, P.: «Integración, interdependencia y globalización.», en *Finanzas & Desarrollo*, junio 2001, pág. 35, disponible en la página Web:

<https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2001/06/pdf/streeten.pdf>. Consultada por última vez el 14/01/2015.

propios mecanismos de los mercados²⁷⁴. En definitiva, los problemas y sus soluciones tienen el mismo origen la globalización.

Además de la concepción ideal de la globalización, desde la que parece no existir casi perjuicios y si los hubiera pueden ser solucionados recurriendo a técnicas económicas, está la postura contraria²⁷⁵, anti-globalización. Según sus postulados la globalización busca únicamente implantar el modelo económico capitalista en todas las esferas de la vida, a través del cambio de los valores sociales hacia la competitividad y el individualismo²⁷⁶. Además de apuntar que la apertura de los mercados sólo ha beneficiado a los países desarrollados²⁷⁷, en detrimento de los inmersos en vías de

²⁷⁴ Un ejemplo de la fe depositada en la teoría neoliberal para superar el atraso de los países en vías de desarrollo se observa en esta serie de argumentos, “*El modelo neoliberal ha sido asumido recientemente por los países latinoamericanos como una fórmula mágica capaz de acabar con todos los impedimentos al desarrollo, que tradicionalmente ha sufrido la región. Sus principios pueden ser sintetizados de la siguiente manera: a) la iniciativa individual (o sea, la privatización) se considera como el resultado necesario de la ineficacia del Estado interventor, y una forma de transferir una mayor participación a la sociedad civil en el desarrollo social; b) las funciones estatales relacionadas con el interés público (culturales, tecnológicas, salud, educación) deben quedar relegadas al ámbito privado, donde se supone que la iniciativa privada les atribuirá mayor rentabilidad; c) la democracia es deseable, siempre y cuando sea de una naturaleza restringida que permita el libre funcionamiento del sistema; d) una economía de mercado junto con la privatización constituyen la orientación estratégica del proceso de recuperación económica en América Latina; e) el subsidio y la tributación al capital desestiman la creación de riqueza social y deben ser eliminados.*”, en TICKNER, A. B. y MEJÍA, O.: «Hacia una teoría del Estado democrático en América Latina», en *Revista Colombia Internacional*, núm. 16, octubre-diciembre 1991, pág. 41, disponible en la página Web:

<http://colombiainternacional.uniandes.edu.co/view.php/121/view.php>. Consultada por última vez el 14/01/2015.

²⁷⁵ Un análisis de las principales posturas contrarias a la globalización se puede situar en DE SENARCLENS, P.: *Crítica de la globalización*, Ediciones Bellaterra, Biblioteca del ciudadano, Barcelona, 2004.

²⁷⁶ “*El motor del sistema es el interés personal, individual, individualista, más aún egoísta. En el sistema capitalista, cada uno persigue su propio interés. ¿Quién entonces cuida de interés público? ¿Cómo se realiza el bien común? Aquí, según la teoría se produce una cosa prodigiosa. Sucede que cada uno persiguiendo su propio interés, sobreviene una “mano invisible” la cual lo hace confluir todo para el bien común, para el bien de toda la sociedad. Dicen que es precisamente lo que se observa en los países donde el sistema capitalista funciona como se debe. Se produce de todo, con mucha eficacia, y hay para todos, para todos los que tienen dinero para comprarlo. ¿Qué con los que no tienen dinero para comprar? Bueno, la verdad – así lo explica la teoría – es que a éstos no les gusta trabajar mucho, no les gusta esforzarse, se satisfacen con comer plátanos, frutas, calentarse en el sol. Por eso no tienen plata. Es su culpa. Al contrario, los que tienen plata son los que trabajan fuerte, toman riesgos. La plata que tienen se la merecen.*”, en GÉLINAS JACQUES, B.: Presentación del libro «GÉLINAS JACQUES, B.: *El monstruo de la globalización: Desafíos y alternativas*, Hombre Nuevo Editores, Medellín, 2006», pág. 2, documento de texto disponible en la página Web:

<http://files.manjarres.webnode.com.co/200000064-cec01cfb9f/EI%20monstruo%20de%20la%20GLOBALIZACI%C3%93N.%20Desaf%C3%ADos%20y%20alternativas.doc>. Consultada por última vez el 14/01/2015.

²⁷⁷ “*En contra de lo que se afirma generalmente, la globalización no ha generado, hasta ahora, un crecimiento económico mundial más rápido y la revolución tecnológica no ha significado tampoco un crecimiento más dinámico de la productividad.*”, en OCAMPO, J. A.: *Un futuro económico para Colombia*, CEPAL, Alfaomega, 2001, pág. 5, disponible en la página Web:

<http://iis7-e2.cepal.org/publicaciones/xml/4/6194/colombiafuturo2.pdf>. Consultada por última vez el 14/01/2015.

desarrollo²⁷⁸. La globalización es el control del mundo por poderosos intereses económicos supraestatales, así el mercado global tiende a liberarse de toda responsabilidad sobre los perjuicios producidos²⁷⁹. Se considera a la globalización como un proceso feroz cuya pretensión es la reestructuración de las funciones del Estado para lograr la expansión de los mercados²⁸⁰. El principal temor de estas posturas anti-globalización es que se produzca un cambio en el equilibrio existente entre el sector público y privado. Entre estas teorías es común la mención al ocaso del estado²⁸¹ del

²⁷⁸ “Esta globalización ha recibido protestas. Las protestas contra la actual globalización se han presentado en las reuniones recientes de la Organización de Mundial del Comercio OMC, Banco Mundial BM y Fondo Monetario Internacional FMI, porque es el emblema mayor de las desigualdades globales y de la hipocresía de los países industrializados. Estos países predicán y fuerzan la apertura de los mercados en los países subdesarrollados, pero mantienen sus mercados cerrados en relación a los países en desarrollo. Solicitan la eliminación de subsidios, pero siguen entregando millones de dólares en subsidio a sus agricultores. Los Estados Unidos recomiendan la liberación de los mercados financieros, pero la impide en sectores como por ejemplo el de la construcción y el de los servicios marítimos donde los países subdesarrollados tienen fuerza. De esta forma, el modelo en que ha sido gestionada la globalización no es deseable, ni eficiente. La globalización no funciona para los pobres, ni para el medio ambiente, ni para la estabilidad económica global. Las reformas son necesarias y es inevitable comenzar por las instituciones económicas internacionales como el BM, FMI y la OMC, las cuales han fijado reglas de juego para favorecer los intereses de los países industrializados y de los ricos en esos países, más que los del mundo subdesarrollado.”, en MORE OLIVARES, E.: «Crítica a la globalización y su arquitectura financiera», en *Economía y Desarrollo*, vol. 3, núm. 1, marzo 2004, pág. 136, disponible en la página Web: <http://www.fuac.edu.co/revista/III/III/seisa.pdf>. Consultada por última vez el 14/01/2015.

²⁷⁹ “La globalización es una nueva fase del capitalismo en la que el sistema capitalista contemporáneo busca englobar en un mercado global desregulado todos los recursos del planeta y todas las actividades humanas. En inglés lo expresan con la siguiente fórmula: ONE SINGLE GLOBAL UNREGULATED MARKET. La palabra clave es «unregulated», es decir no-regulado o desregulado. El mercado global pretende funcionar por encima del Estado, por encima de las legislaciones sobre los derechos del trabajo, los derechos sociales, los derechos del medio ambiente, por encima de las aspiraciones y necesidades de la comunidad. El mercado global trasciende todas estas cosas, pues la teoría es que cuando los políticos o la comunidad o los movimientos sociales no estorban su libre funcionamiento, el mercado llega a ser el mecanismo óptimo para repartir en forma justa y equilibrada para todos los recursos del planeta. Ese es el postulado fundamental. El mercado constituye el mecanismo central de la economía. Un mecanismo regulador auto-regulado no solamente de la economía, sino también de toda la sociedad. En un mercado libre, el comprador y el vendedor negocian libremente. Si el comprador piensa que el precio es demasiado alto, no compra, entonces el vendedor tiene que adaptarse y rebajar sus precios. El productor también ajusta su producción. Así se alcanza el precio justo para todas las cosas.”, en GÉLINAS JACQUES, B.: «Presentación del libro GÉLINAS JACQUES, B.: *El monstruo de la globalización: Desafíos y alternativas...* op. cit. págs. 1-2.

²⁸⁰ “[...] la globalización es la expresión de la expansión de las fuerzas del mercado, espacialmente a nivel mundial y profundizando en el dominio de la mercancía, operando sin los obstáculos que supone la intervención pública. Supone que la sociedad olvide toda idea de orientar, dominar, controlar, dirigir las fuerzas y la actividad económica. Supone el gobierno de las empresas, hoy transnacionales, y que su beneficio alcance la preponderancia absoluta.”, en ETXEZARRETA, M.: «Algunos rasgos de la globalización», en AA. VV.: *Globalización capitalista, luchas y resistencias*, Virus, Barcelona, págs. 28-29, disponible en la página Web: <http://www.viruseditorial.net/pdf/Globalizaci%F3n%20capitalista.pdf>. Consultada por última vez el 14/01/2015.

²⁸¹ “En la década de los noventa se difundieron, con interesada premura, por parte de los principales agentes de la globalización - los grupos financieros y sus compañeros de viaje, los expertos, tuvieron especial relevancia - algunos mitos, como el de que los problemas de la economía tenían su origen en los gobiernos, que imponían elevadas cargas fiscales y obligaban a la observancia “de rígidas regulaciones hasta el estrangulamiento”. Se defendía asimismo que la bajada de impuestos produciría grandes “aumentos del ahorro y del trabajo” lo que no parece haber acumulado argumentos de experiencia suficientemente demostrativos. Estos planteamientos nutrían la filosofía subyacente a lo que

bienestar, como un efecto directo de la mundialización, pues ésta ha supuesto una serie de amenazas para la sociedad redistributiva que caracteriza al estado social. Una consecuencia directa de estos ataques es el aumento, si cabe más, de la pobreza, de la desigualdad y de la exclusión social²⁸². Consecuencias muy dispares a las presentadas en el anterior postulado sobre la globalización y de las cuales no se pronuncian sus acérrimos defensores. Además, bajo los estudios de los detractores del proceso globalizador se ha constatado un agravamiento de la crisis, ya de por sí importante, de las relaciones laborales introduciendo el carácter planetario a este problema hasta ahora nacional. Se ha acentuado el desempleo y al mismo tiempo el empleo que sobrevive lo hace bajo formas de empleo informal, marginal y de mala calidad²⁸³. Los niveles salariales se han reducido y han aparecido nuevas formas de pobreza y de capas desfavorecidas entre la población. Los más afectados desgraciadamente por este proceso son los más débiles, los jóvenes, las mujeres y los ancianos²⁸⁴. Los niveles de protección social han caído, los sistemas de pensiones se

se denominó el thatcherismo y el reaganismo de los años ochenta y de manera implícita y difusa se contenían en el informe Nuestro Futuro Común. Entre las circunstancias, que favorecieron el clima de cambios, merecen destacarse la divulgación de planteamientos insólitos sobre escenarios irreales que aventuraban el desbordamiento de fuerzas apocalípticas de craques económicos, de epidemias o de catástrofes ecológicas y biológicas, el ocaso o el deterioro irreversible del Estado, “el fin de la historia” y otros discursos proféticos inferidos de apresurados ejercicios de prospectiva, que solicitaban el asentimiento hacia configuraciones políticas extravagantes o animaban el avance hacia el horizonte de un Estado Mundial.”, en MÉNDEZ FRANCISCO, L.: «La globalización y el estado nacional», en *Revista Global*, vol. 4, núm. 14, enero-febrero 2007, pág. 49, disponible en la página Web: <http://eprints.ucm.es/7554/1/luismendez.pdf>. Consultada por última vez el 14/01/2015.

²⁸² “Una característica de la globalización neoliberal son las crecientes situaciones de exclusión y desigualdad que ha creado para sectores cada vez más amplios de la humanidad, agrandados en las últimas décadas precisamente cuando se afirmaba que se daban las mejores condiciones económicas, políticas y sociales para disminuir estos espacios de pobreza gracias al avance de la mundialización misma. Y en todo ello tienen mucho que ver las reestructuraciones y reajustes que se están produciendo en los nuevos intereses de un capitalismo transnacional que opera con nuevas reglas, habiendo obligado a los Estados-nación clásicos a reducir sus funciones básicas y tradicionales.”, en GÓMEZ GIL, C.: «Ciudades, globalización y exclusión social: apuntes para la reflexión», en *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, núm. 103, 2008, pág. 58, disponible en la página Web: http://biblioteca2012.hegoa.efaber.net/system/ebooks/17619/original/Ciudades__globalizacion_y_exclusion_social.pdf. Consultada por última vez el 14/01/2015.

²⁸³ “El porcentaje de empleo por cuenta propia, que para la mayoría de las regiones en desarrollo constituye un indicador significativo del tamaño de la economía informal, incrementó en todas las regiones en desarrollo, salvo en Asia Oriental y Sudoriental. No se dispone de datos directos sobre el empleo en la economía informal. Un incremento semejante generalmente está vinculado al estancamiento o crecimiento lento del empleo en el sector moderno y al consiguiente aumento de la absorción de trabajo en la economía informal.”, en COMISIÓN MUNDIAL SOBRE LA DIMENSIÓN SOCIAL DE LA GLOBALIZACIÓN: *Por una globalización justa: crear oportunidades para todos...* op. cit. pág. 45.

²⁸⁴ “El sistema de la globalización mantiene a más del 40 % de la población mundial en edad laboral en condiciones de desempleo o de subempleo. Una de cada diez personas en los principales países desarrollados está desempleada. En estos países el desempleo y el subempleo aumentan en el contexto del llamado ‘crecimiento sin empleos’, que constituye la tendencia dominante en la actualidad. El recorte de los presupuestos del Estado en cuanto a la seguridad social, ha hecho crecer la pobreza, en especial entre mujeres, jóvenes, ancianos, discapacitados y minorías étnicas.”, en MARRERO LACERÍ, V.: «Globalización neoliberal y su repercusión en las familias de los trabajadores», en *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, vol. 7, núms. 1-2, enero-diciembre 2006, pág. 52, disponible en la página Web:

están privatizando, el número de afiliados a organizaciones sindicales disminuye, a la par que sus recursos materiales, los derechos laborales se ven reducidos y conculcados con demasiada frecuencia.

Retornando a los postulados liberales cuando aceptan la presencia de efectos negativos de la globalización entienden que es un paso previo hacia el desarrollo. De este modo ellos conciben que el aumento de la presencia, de la participación plena, de los países en el juego del comercio internacional justifica los perjuicios observados anteriormente²⁸⁵. Es decir, para alcanzar el desarrollo económico y social en primera instancia se debe sufrir y adaptarse a las consecuencias que el mercado les imponga, imponiendo un todo vale a favor del desarrollo económico²⁸⁶. En América Latina, África y Asia la idea de progreso o desarrollo se ha invocado para legitimar experiencias represivas que atentaban contra los derechos humanos²⁸⁷. Teoría desconcertante y que pone en peligro los derechos más básicos de la persona, dado que nadie puede asegurar que renunciando al ejercicio de determinados derechos, se logre el prometido desarrollo económico y una vez alcanzado éste, se permitirá de nuevo el ejercicio pleno de dichos derechos. Siempre es conveniente, al tratar estos temas, remarcar la necesidad de la unión entre el desarrollo económico y el progreso social, nunca debería permitirse su descompensación, ya que las consecuencias de su desequilibrio entrañan un gran peligro y éstas siempre recaerán en las capas sociales más débiles.

De la comparación de los diversos postulados sobre la globalización puede razonarse que si el objetivo a alcanzar es el esclarecimiento de las dimensiones del proceso globalizador no se podrá asumir ninguno de los postulados anteriores. La

http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol7_1-2_06/rst08106.pdf. Consultada por última vez el 14/01/2015.

²⁸⁵ “Para algunos analistas de los países desarrollados, el proceso de globalización, con su corolario de aumento de la presencia de los países menos desarrollados a los circuitos comerciales, justificaría el deterioro de las condiciones de trabajo en aquellos. Los autores ponen de manifiesto como ni la dimensión cuantitativa de los flujos comerciales en los que intervienen los países menos desarrollados ni las características del trabajo implicado justificarían esa explicación del deterioro de las condiciones de trabajo en los países ricos.”, en RUESGA, S. M.: «Globalización y relaciones laborales en el trabajo», en *Revista de la Asociación Estatal de Centros Universitarios de RR.LL y CC.TT*, Universidad de Huelva, Huelva, núm. 12, 2003, pág. 15, disponible en la página Web:

<http://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/trabajo/article/view/162/266>. Consultada por última vez el 14/01/2015.

²⁸⁶ “Así, los ciudadanos comunes y corrientes, no tienen voz ni voto y en muchos casos los valores e intereses comerciales han dominado las preocupaciones sobre el medio ambiente, la democracia, los derechos humanos, la justicia social, de la cual los altos funcionarios de las instituciones no se acuerdan en sus elegantes reuniones.”, en MORÉ OLIVARES, E.: «Crítica a la globalización y su arquitectura financiera... op. cit. pág. 140.

²⁸⁷ Situación que se observará con la institución de Zonas Francas donde se constatará la violación sistemática de los derechos humanos.

pretensión de este estudio es superar ambas posturas radicales, y alcanzar una alternativa fruto de la contraposición de ellas.

Para lograr este objetivo se deberá ir siguiendo un itinerario progresivo, conformado por una serie de pasos. El primero de ellos es concebir la globalización a modo de un proceso abierto, indeterminado, e inevitable que puede tomar cualquier tipo de dirección. El planteamiento de situarse a favor o en contra de este proceso es erróneo, se trata de una realidad en la que nos encontramos inmersos y con la cual debemos aprender a convivir²⁸⁸. En segundo lugar, es necesario aceptarla y aprovechar las oportunidades brindadas.

En la actualidad la globalización produce grandes beneficios, su contribución al progreso económico es innegable²⁸⁹. La incorporación al mercado mundial de zonas, anteriormente alejadas del tráfico comercial/económico es también otro efecto positivo que puede ayudar a prosperar rápidamente a los países en vías de desarrollo, siempre que se aproveche la oportunidad abierta por la globalización y se acompañe también con un progreso social. Pero la globalización también tiene un lado oscuro y ha facilitado el agravamiento de los males anteriormente padecidos²⁹⁰. Las actitudes más críticas con ella tienen razón; existen demasiados perdedores en este proceso²⁹¹. Incluso la mayoría

²⁸⁸ “La globalización es un hecho. Como todos sabemos, no podemos estar ni a favor ni en contra de la globalización, porque es una realidad en la que nos encontramos inmersos y con la que debemos convivir.”, en JIMÉNEZ, T.: «Gobernar la globalización», en DOLORS RENAL, Mª. (Coord.): *Globalización y mujer*, Fundación Pablo Iglesias, Madrid, 2002, págs. 7.

²⁸⁹ “La globalización ha despertado esperanzas, pero también inquietudes en torno al aumento de las desigualdades económicas y políticas, la pérdida de identidades culturales o el cambio en el poder a nivel mundial.”, en SARRIS, A.: «El impacto de la globalización sobre la pobreza rural», en *Globalización y mundo rural*, núm. 803, noviembre-diciembre 2002, pág. 9, disponible en la página Web: http://www.revistasice.com/CachePDF/ICE_803_9-22__682A152C22F77CA7697BBA4E991DBFAF.pdf. Consultada por última vez el 14/01/2015.

²⁹⁰ En esta obra se realiza un interesante análisis de las consecuencias de la globalización y de las oportunidades abiertas a todos, como así se muestra en su sinopsis. “But we also see how far short we still are from realizing this potential. The current process of globalization is generating unbalanced outcomes, both between and within countries. Wealth is being created, but too many countries and people are not sharing in its benefits. They also have little or no voice in shaping the process. Seen through the eyes of the vast majority of women and men, globalization has not met their simple and legitimate aspirations for decent jobs and a better future for their children. Many of them live in the limbo of the informal economy without formal rights and in a swathe of poor countries that subsist precariously on the margins of the global economy. Even in economically successful countries some workers and communities have been adversely affected by globalization. Meanwhile the revolution in global communications heightens awareness of these disparities.”, en WORLD COMSIÓN ON THE SOCIAL DIMENSIONS OF GLOBALIZATION: *A fair globalization: creating opportunities for all*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2004, pág. X, disponible en la página Web: <http://www.ilo.org/public/english/wcsdg/docs/report.pdf>. Consultada por última vez el 14/01/2015.

²⁹¹ “El rechazo al modelo actual de globalización, manifestado en protestas callejeras y respuestas de las organizaciones de trabajadores y de otros grupos sociales organizados, también tiene un impacto político creciente. Los beneficios de la globalización alcanzan a poca gente. Hay demasiados perdedores, y demasiada escasez de mecanismos a través de los cuales los ganadores compensan a los perdedores.

de países integrantes de la OCDE, que si bien se han beneficiado de ella, han experimentado sus consecuencias negativas. Sin embargo, este fenómeno es especialmente nefasto para los países en vías de desarrollo. Estudios del FMI²⁹², BM²⁹³, certifican la situación de Estados que procedieron a liberalizar sus economías y aun así han observado un avance inexorable de las desigualdades salariales, el aumento de la precariedad, y de la reducción de puestos de trabajo no cualificados. En conclusión, las desigualdades entre ricos y pobres se han vuelto más fuertes²⁹⁴. Todas estas consecuencias negativas surgieron a pesar de que dichos países actuaban bajo las órdenes de las instituciones financieras internacionales, como ejemplo Malasia fue el único país que ignoró al FMI en la crisis asiática del 97 y se colocó en una mejor disposición para salir de ella²⁹⁵.

A la vista de estos perjuicios la conclusión es tajante, la globalización ha supuesto un aumento de las desigualdades entre los países y a la vez dentro de sí mismos entre sus ciudadanos. Se ha observado una fuerte criba, entre las clases sociales²⁹⁶, directamente relacionada con los efectos más perniciosos de la globalización. Si no se toman medidas adecuadas será imposible revertir esta situación.

Grandes contingentes de personas sencillamente son excluidas de un proceso de desarrollo cuyo acceso depende de las habilidades, conocimientos, capitales, instituciones y conexiones, factores todos inequitativamente distribuidos. Se teme una competencia hacia abajo. En última instancia, esta brecha entre lo posible y lo efectivamente realizado supone una amenaza a la premisa de economías y sociedades abiertas, sobre la cual se basa el actual modelo de globalización.”, en RODGERS, G.: «El trabajo decente como una meta para la economía global», en *Boletín cinterfor*, núm. 153, 2002, pág. 9, disponible en la página Web:

http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/rodger.pdf. Consultada por última vez el 14/01/2015.

²⁹² Estudio del FMI basado en la publicación ya consultada en FMI: *La globalización: ¿Amenaza u oportunidad?*... op. cit. capítulo V.

²⁹³ Estudio del BM sobre la globalización situado en su página Web: <http://www.bancomundial.org/temas/globalizacion/cuestiones2.htm>. Consultada por última vez el 14/01/2015.

²⁹⁴ “*La globalización ha contribuido a delinear aún más la división de la sociedad en dos grupos: una minoría con el capital y las habilidades necesarias para competir en el mercado global y una mayoría menos afortunada que se debate en un terreno de incertidumbre.*”, en LUZZI, A. M^a.: *Reflexión crítica sobre los conceptos de infancia, adolescencia y tercera edad y su vinculación con los derechos constitucionales*, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2005, pág. 6, disponible en la página Web: <http://www.econ.uba.ar/planfenix/docnews/III/Derechos%20de%20la%20infancia/Luzzi.pdf>. Consultada por última vez el 14/01/2015.

²⁹⁵ “*Todo lo que hizo el FMI fue hacer que las recesiones del Este Asiático fueran más profundas, más prolongadas y más dolorosas. De hecho, Tailandia, que siguió más literalmente las prescripciones del FMI, ha tenido un peor desempeño que Malasia y Corea del Sur, que adoptaron caminos más independientes.*”, en STIGLITZ, J. E.: «Lo que aprendí en la crisis económica mundial», en *Cuadernos de economía (Santafé Bogotá)*, vol. 19, núm. 32, 2000, pág. 253, disponible en la página Web: <http://www.bdigital.unal.edu.co/16218/1/11096-66773-1-PB.pdf>. Consultada por última vez en 14/01/2015.

²⁹⁶ “*Aunque, por otra parte, ha supuesto también un aumento de las desigualdades entre los países y a la vez dentro de uno mismo país. Este proceso ha ido acompañado de colapsos económicos, sociales y*

Con base en lo anteriormente argumentado la opción adoptada en este trabajo no es criticar ni alabar el proceso globalizador sino analizarlo desde un punto de vista aséptico y plantear medidas para intentar modificar, rectificar su devenir con el objetivo de superar sus retos y transformarlos en beneficios comunes. Fin muy ambicioso, pero si la finalidad no es de tal calibre el resultado nunca alcanzará tal nivel.

III. II. CONSECUENCIAS DE LA GLOBALIZACIÓN EN LOS DERECHOS HUMANOS

Una de las afecciones del fenómeno globalizador a las facetas de la vida de las personas es precisamente en el disfrute de sus derechos más básicos. Por lo tanto, en este apartado se llevará a cabo una profundización sobre la influencia de la globalización en los derechos humanos.

La estructura del apartado comienza por un breve apunte sobre la situación actual de los derechos humanos en el planeta, para proseguir con un estudio sobre de qué manera el proceso globalizador y a través de qué mecanismos e instrumentos ha influido en su disfrute, sobre todo en las relaciones laborales.

Para alcanzar una visión general del estado actual de los derechos humanos en el planeta no se ha procedido a exponer las violaciones acaecidas en todos los Estados, dado que es una competencia que excede a esta investigación y para ello ya existen importantes obras en las cuales se recopilan los incumplimientos en materia de derechos humanos país por país²⁹⁷. A modo de recopilación, de la gran cantidad de datos ofrecidos, se harán constar las principales violaciones por continentes, pero ello no obsta para que se hayan realizado algunas precisiones por Estados.

Debe tenerse en cuenta que la afección a los derechos humanos actualmente también está globalizada. Por ello existen violaciones de derechos humanos que tienen

de carácter financiero [...]”, en LOCATELLI, P.: «Globalización: un proceso en marcha», en DOLORS RENAL, M^a. (Coord.): *Globalización y mujer...* op. cit. pág. 235.

²⁹⁷ Una obra crucial es AMNISTÍA INTERNACIONAL: *Informe 2013 Amnistía internacional, el estado de los derechos humanos en el mundo*, Editorial Amnistía Internacional, Madrid, 2013, disponible en la página Web:

http://files.amnesty.org/air13/AmnestyInternational_AnnualReport2013_complete_es.pdf. Consultada por última vez el 14/01/2015.

una faceta global. Uno de los problemas que afectan a todos los lugares del mundo es la trata de personas. Esta acción, denigrante para las personas al convertirlas en poco menos que en esclavas para la práctica de la prostitución y de trabajos forzados, se ha internacionalizado, si cabe más, con el desarrollo de la globalización. Los traficantes de personas se apoyan en la corrupción para poder desarrollar su actividad, se han denunciado casos de poderes públicos implicados en la trata de personas²⁹⁸.

Uno de los lugares más aquejados por la violación masiva de los derechos humanos es el territorio africano. El principal problema de África se localiza en la existencia de una pobreza extrema, causa y efecto de innumerables conflictos armados. La mayoría de estos conflictos se mantienen dentro de los propios países, es decir se pueden calificar de guerras civiles. Sin afán de generalizar, los citados enfrentamientos se producen entre los Gobiernos y los grupos armados rebeldes. Todo ello conlleva a que la situación de los derechos humanos sea muy delicada y se encuentre abocada a la consecución de severas violaciones por ambas partes²⁹⁹. Como consecuencia de esa pugna armada, se dan incalculables violaciones para la vida, integridad física y libertad de las personas. Las ejecuciones extrajudiciales, penas de muertes sumarias, secuestros, torturas, vejaciones, detenciones arbitrarias e ilegales tanto por parte de las fuerzas armadas y de la policía como por parte de los grupos armados son desgraciadamente constantes. Estas situaciones indiscriminadas también se producen fuera de conflictos armados abiertos, a través de la presencia de grupos terroristas de muy diversa motivación (religiosos, políticos, racistas, xenófobos). Otra de las consecuencias de la citada inestabilidad política es el traslado y desplazamientos forzados de la población civil.

²⁹⁸ “Es importante recordar que la trata de personas puede producirse, en considerable medida, debido a la participación implícita o explícita o a la pasividad de los funcionarios públicos. Por ello, los Estados deben velar por que, en los marcos legislativos que se promulguen para combatir la trata de personas, se ataque el papel de esos pilares de la infraestructura de la trata.”, en UNIÓN INTERPARLAMENTARIA y OFICINA DE LAS NACIONES UNIDAS CONTRA LA DROGA Y EL DELITO: *La lucha contra la trata de personas, manual para parlamentarios*, UNODC, 2009, pág. 61, disponible en la página Web:

http://www.unodc.org/documents/human-trafficking/Handbook_for_Parliamentarians_Spanish.pdf. Consultada por última vez el 14/01/2015.

²⁹⁹ “En toda África, los conflictos, la omnipresente pobreza y los abusos de las fuerzas de seguridad y los grupos armados seguían dificultando la vida de las personas y su capacidad para hacer realidad sus derechos. Esos problemas ponían de manifiesto la debilidad inherente de los mecanismos tanto regionales como internacionales de derechos humanos, paz y seguridad.”, en información extraída del AMNISTÍA INTERNACIONAL: *Informe 2013 Amnistía internacional*, el estado de los derechos humanos en el mundo, Editorial Amnistía Internacional, Madrid, 2013, perspectiva regional, pág. 32, versión diversa a la empleada en todo el estudio disponible en la página Web: http://files.amnesty.org/air13/AmnestyInternational_AnnualReport2013_brochure_es.pdf. Consultada por última vez el 14/01/2015.

Pero no sólo la violación de los derechos humanos se debe achacar a las guerras sino que en sociedades ajenas a dichas situaciones bélicas también se producen vulneraciones de diversos derechos básicos de las personas. Las libertades de expresión, de asociación, de manifestación sufren numerosos ataques. La represión llega a límites incomprensibles puesto que en pleno siglo XXI existen presos de conciencia en muchos Estados de África. Unidos a los anteriores derechos quebrantados, acontece de manera muy habitual la discriminación, la persecución por motivos de raza, sexo, religión u orientación sexual.

Los grupos tradicionalmente considerados más desprotegidos continúan siendo víctimas de ataques. Los derechos de las mujeres son vulnerados tanto en la ley como en la práctica; padecen una gran desigualdad en la titularidad y el ejercicio de los derechos. La protección de una dignidad y salud reproductiva en muchos ordenamientos no existen o su inclusión responde mejor a la naturaleza de obligaciones e impedimentos que a verdaderas protecciones. Un supuesto paradigmático son las continuas violaciones sexuales (las cuales quedan impunes por el miedo al deshonor) y la prohibición absoluta del aborto. Muy relacionada con la integridad física y moral está la permisión de la ablación sexual realizada a las niñas en los Estados africanos³⁰⁰.

En cuanto a los derechos de los niños desgraciadamente las vejaciones contra ellos son de lo más usual. Una práctica de gran trascendencia para las prerrogativas de los niños y que afectará a su desarrollo como personas es su reclutamiento para el servicio armado en los conflictos bélicos, los casos de los niños soldados³⁰¹. Algunos Estados africanos mantenían la obligación de la instrucción militar como parte de la enseñanza; por ejemplo en Eritrea³⁰² el último año de la educación secundaria era de

³⁰⁰ Un análisis de la situación de la ablación sexual se encuentra en el documento de UNICEF: «La mutilación/excisión genital de la mujer», en UNICEF: *Hojas informativas sobre la protección de la infancia*, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), mayo 2006, sin paginación al ser un artículo online disponible en la página Web: http://www.unicef.org/spanish/protection/files/FGM_sp.pdf. Consultada por última vez el 14/01/2015.

³⁰¹ Un excelente estudio de la problemática de los niños soldados está inscrito en la obra COHN, I. y GOODWIN-GILL, G.: *Los niños soldados, un estudio para el Instituto Henry Dunant*, GI Ginebra, Editorial Fundamentos/ Cruz Roja Juventud, Madrid, 1997, págs. 270.

³⁰² “En Eritrea, el servicio militar es obligatorio para todos los ciudadanos eritreos de edades comprendidas entre los 18 y los 40 años y dura dieciocho meses, incluidos seis meses de entrenamiento e iniciación. Se reconoce de forma general que, durante la guerra de independencia contra Etiopía, Eritrea usó a niños como soldados, aunque no está claro si esta práctica ha continuado en el conflicto más reciente. La falta de un registro sistemático de los nacimientos hace imposible saber si en la práctica se está respetando la edad mínima de reclutamiento y los combates intensivos de los últimos meses han exigido un aumento de la movilización militar. En abril de 1999, oficiales etíopes pusieron en circulación una lista de prisioneros de guerra eritreos menores de 18 años de edad, el más joven de 15”, en COALITION TO STOP THE USE OF CHILD SOLDIERS: AFR 04/02/00 Coalición para acabar con la utilización de niños

instrucción militar. Tanto niños como niñas de menos de 15 años recibían formación militar, aspecto que puede ser considerado de paso previo a su posterior reclutamiento.

El trato que se dispensa a los inmigrantes dentro del territorio africano no está exento de abusos a sus derechos humanos. En el caso de los solicitantes de asilo, que pocas veces se conceden, habitualmente se procede a su detención o a la expulsión a su país de origen donde sus derechos serán vulnerados casi con toda seguridad. Numerosos son los Estados donde se producen discriminaciones xenófobas hacia las personas refugiadas y las solicitantes de asilo.

En el caso de intentar denunciar las citadas vejaciones, las víctimas se encuentran con importantes trabas para el acceso a la justicia, dilaciones indebidas del proceso, etc. La vulneración de los derechos humanos en estos territorios goza de impunidad sobre todo si provienen de estamentos oficiales. Una gran cantidad de violaciones quedan sin respuesta, sobre todo las concernientes a los malos tratos por parte de las fuerzas de seguridad estatales, locales, etc.

En Asia y Oceanía la situación es similar a la observada en el continente africano; también existen conflictos armados que hacen sumir a la población civil en una constante vulneración de los derechos humanos, con los consiguientes secuestros, maltratos, torturas, ejecuciones, detenciones arbitrarias, etc. En estos continentes se dan numerosas dictaduras que conllevan la desprotección de los derechos de expresión, reunión, manifestación, asociación³⁰³. Pero estos derechos no sólo se vulneran en regímenes dictatoriales o inmersos en conflictos bélicos, sino que también se producen en Estados “democráticos”³⁰⁴, donde no existen estas situaciones de guerra, pero por

soldados. Etiopía y Eritrea: ¿Un dividendo de paz para los niños soldados?, Londres, julio 2000, sin paginación al ser un recurso online disponible en la página Web: <https://www.amnesty.org/download/Documents/132000/afr040022000es.pdf>. Consultada por última vez el 14/01/2015.

³⁰³ La ONG Human Rights Watch, denunció la encarcelación y el hostigamiento a activistas de derechos humanos y periodistas, además del bloqueo de páginas Web durante la celebración de los Juegos Olímpicos de Beijing, a través del documento HUMAN RIGHTS WATCH: *China's Forbidden Zones: Shutting the Media out of Tibet and Other "Sensitive" Stories*, Human Rights Watch, julio 2008, disponible en la página Web: <http://www.hrw.org/reports/2008/china0708/china0708webwcover.pdf>. Consultada por última vez el 14/01/2015.

³⁰⁴ “En Birmania, China, Irán, Laos y Vietnam la sociedad civil, las minorías y otros grupos vulnerables sufren la opresión de regímenes autoritarios. Corea del Norte es una de las pocas dictaduras totalitarias actuales y sigue cerrada al resto del mundo. También hay abusos contra los derechos humanos en países democráticos, especialmente en la India, Japón y Corea del Sur. Por último, la democratización retrocede o se enfrenta con serios obstáculos en varios países, como en Bangladesh, Indonesia, Nepal, Filipinas y Tailandia, donde la impunidad de los abusos pasados y presentes minan el fortalecimiento del imperio de la ley.”, en la página Web de la Federación internacional de derechos humanos, en su página Web: <http://www.fidh.org/es/asia/>. Consultada por última vez el 14/01/2015.

ejemplo la represión de las fuerzas de seguridad frente a los opositores políticos es brutal³⁰⁵. La acción de las fuerzas de seguridad en estos Estados deja mucho que desear y están lejos de ser propios de Estados democráticos. Las mujeres siguen padeciendo todo tipo de discriminaciones por razón de su sexo³⁰⁶. La discriminación por motivos de raza, orientación sexual, nacionalidad, religión es algo generalizado en estas regiones. También es muy habitual la vulneración de todos los derechos laborales, un caso habitual es la explotación de los trabajadores tanto nacionales como inmigrantes en las empresas localizadas en dichas regiones. Actuación muy habitual en todo el continente asiático y que es observado con atención en el tratamiento dispensado a los regímenes laborales de las Zonas Francas. Entre los Estados más desarrollados económicamente también se producen violaciones de los derechos humanos, por ejemplo en Australia se desarrollan actuaciones discriminatorias hacia los indígenas y sus derechos³⁰⁷. El parlamento australiano aprobó una serie de leyes que suponían una discriminación para la población indígena, con gran incidencia sobre los derechos de los jóvenes aborígenes. También se observan unos requisitos muy duros a la hora de otorgar el asilo, las solicitudes debían de ser realizadas fuera del territorio australiano³⁰⁸. En Japón, se han constatado situaciones de racismo, xenofobia frente a los indígenas, los trabajadores migratorios, etc.³⁰⁹.

³⁰⁵ “En el continente asiático cabe destacar la violenta represión de la libertad de expresión, así como la persecución política y la utilización sistemática de la tortura por parte del Estado en diversos contextos en un clima de impunidad generalizada.”, en CAÑADAS FRANCESCH, M^a.; CARAMÉS BOADA, A.; FISAS ARMENGOL, V.; GARCÍA AMADO, P.; PRANDI CHEVALIER, M^a.; REDONDO DE LA MORENA, G.; ROYO ASPA, J. M^a.; SANZ PASCUAL, E.; TOMÀS I COLLANTES, N.; URGELL GARCÍA, J.; VILLELLAS ARIÑO, A. y VILLELLAS ARIÑO, M^a.: *Alerta 2009! Informe sobre conflictos, derechos humanos y construcción de paz*, Editorial Icaria, Barcelona, 2009, pág. 132, disponible en la página Web: <http://escolapau.uab.cat/img/programas/alerta/alerta/alerta09.pdf>. Consultada por última vez el 14/01/2015.

³⁰⁶ En una noticia del “*El periódico de Aragón*” se ha observa un interesante artículo sobre la situación discriminación de la mujer en los países más desarrollados de Asia. “*La historia en Occidente y la lógica sugieren que el desarrollo económico y la igualdad entre sexos caminan juntos. Asia lo desmiente. Japón y Corea del Sur, sus sociedades más avanzadas, son de las más discriminatorias del mundo*”, en FONCILLAS, A.: «La discriminación de las mujeres persiste en el Asia más avanzada», en “*El periódico de Aragón*”, edición de 13 de mayo de 2013, consultado en la edición digital, página Web: http://www.elperiodicodearagon.com/noticias/sociedad/discriminacion-mujeres-persiste-asia-mas-avanzada_853571.html. Consultada por última vez el 14/01/2015.

³⁰⁷ Un análisis certero del problema del racismo en Australia ocupa el artículo JULL, P. y BENNETT, K.: «Australia y el racismo: ¡paren el mundo, nos queremos bajar!», en *Asuntos Indígenas*, núm. 1, mayo 2001, págs. 34-40, disponible en la página Web: http://www.iwgia.org/iwgia_files_publications_files/AI_1_01_Racismo.pdf. Consultada por última vez el 14/01/2015.

³⁰⁸ La información sobre Australia ha sido extraída del AMNISTÍA INTERNACIONAL: *Informe 2013 Amnistía internacional, el estado de los derechos humanos en el mundo...* op. cit. págs. 46-47.

³⁰⁹ “*El Relator Especial sobre las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia, en cumplimiento de su mandato, visitó el Japón del 3 al 11 de julio de 2005. Allí valoró los factores de discriminación que afectan a diversos grupos minoritarios, en particular las minorías resultantes del sistema de clases- semejante al sistema de castas-, las poblaciones indígenas, quienes provienen de antiguas colonias japonesas, los extranjeros y los trabajadores migratorios. El Relator Especial concluyó que existe discriminación racial y xenofobia en el Japón,*”, en

En América central y del sur, la pobreza también está profundamente arraigada por lo tanto se puede apuntar que las consecuencias para los derechos humanos son similares a las vistas en África, Asia u Oceanía. Similitud que también es provocada por la existencia de conflictos armados, sobre todo en relación con el narcotráfico. También en el territorio americano del norte dentro de los Estados más desarrollados son frecuentes las vulneraciones de los derechos humanos.

En Estados Unidos lo más preocupante es la situación de los detenidos en Guantánamo, la persistencia de la pena de muerte y su falta de garantías³¹⁰, las actuaciones abusivas de las fuerzas de seguridad y el empleo de armas letales en el contexto antiterrorista³¹¹.

La situación vivida en Canadá está empañada por la cuestión racial, dado que las pocas conculcaciones que se producen en el país canadiense son por las violaciones sistemáticas de los derechos de los pueblos indígenas, además las reformas sobre las leyes de inmigración hacen que se vulneren los derechos internacionales de migración y refugio.

Informe del Relator Especial sobre las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia Adición, Sr. Doudou Diène, Misión al Japón (E/CN.4/2006/16/Add.2), pág. 2, disponible en la página Web:

<http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/4998.pdf?view=1>. Consultada por última vez el 14/01/2015.

³¹⁰ “En la mayoría de los casos, existen leyes o procedimientos para impedir posibles ejecuciones ilegales y, a nivel nacional por lo menos, suelen recopilarse datos de manera sistemática y responsable. No obstante, he detectado tres ámbitos en que se requieren mejoras significativas a fin de que las actuaciones del Gobierno estadounidense sean acordes con su compromiso expreso de defensa de los derechos humanos y del estado de derecho. En primer lugar, el Gobierno debe garantizar que la imposición de la pena capital solo sea posible cuando se observen las debidas garantías procesales, puesto que los fallos del sistema actual elevan las probabilidades de que se ejecute a personas inocentes. En segundo lugar, el Gobierno debe actuar con mayor transparencia en el mantenimiento del orden público y las operaciones militares y de inteligencia que pueden acabar provocando muertes injustificables. En tercer lugar, tiene que dar pruebas de voluntad política y asegurar una mayor rendición de cuentas por las posibles muertes incidentales en el curso de sus operaciones internacionales, ya que la conveniencia política no es en ningún caso una excusa admisible para que un Estado eluda su obligación de investigar y castigar las violaciones del derecho a la vida.”, en Informe del Relator Especial sobre las ejecuciones extrajudiciales, sumarias o arbitrarias, Philip Alston, Adición, Misión a los Estados Unidos de América (A/HRC/11/2/Add.5), pág. 2, disponible en la página Web:

<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G09/135/60/PDF/G0913560.pdf?OpenElement>.

Consultada por última vez el 14/01/2015.

³¹¹ La actuación con el terrorismo se ha analizado en el Informe del Relator Especial sobre la promoción y protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales en la lucha contra el terrorismo, Martin Scheinin- Adición, Misión a los Estados Unidos de América (A/HRC/6/17/Add.3), disponible en la página Web:

<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G07/149/58/PDF/G0714958.pdf?OpenElement>.

Consultada por última vez el 21/06/2015.

En el territorio europeo se expondrán los casos de Alemania, Francia y España como muestra de la situación europea de los derechos humanos.

En el país germano³¹² se continuaba con prácticas de expulsión de los ciudadanos extranjeros a sus lugares de origen, a pesar de existir un alto riesgo de que sus derechos sean conculcados cuando lleguen a dicho destino. Además no se articuló un mecanismo independiente de denuncia a los agentes de la policía. En el caso francés³¹³ también se observan irregularidades en el procedimiento para conceder el derecho al asilo, no se han resuelto los sucesos de muerte de detenidos bajo custodia de la policía.

En el Estado español³¹⁴ las mayores violaciones de los derechos humanos se producen por el uso excesivo de fuerza por parte de las fuerzas de seguridad. Diversas organizaciones sobre los derechos humanos han interpelado al Estado español para que proceda a revisar el empleo de la detención del régimen de incomunicación en casos de personas sospechosas de terrorismo.

En cuanto a la discriminación por motivos de religión, se observan dificultades administrativas para la apertura de centros de culto religiosos para las minorías judías y musulmanas, además de los problemas con las prendas como velos, “burkas” en institucionales de enseñanza públicas. La violencia contra la mujer es una lacra inmersa en la sociedad española, donde los datos aumentan año a año. El derecho de los inmigrantes al acceso a la salud se limitó ampliamente con la reforma de la ley de extranjería³¹⁵. En relación con los inmigrantes, se han documentado casos de malos tratos, detenciones arbitrarias en centros de detención de inmigrantes, deportaciones en “caliente” ante la entrada de inmigrantes ilegales procedentes de África por la frontera

³¹² La situación de Alemania y la incidencia de los derechos humanos queda indicada en informe de Amnistía internacional: *Germany: Legal provisions and political practices put persons at risk of human rights violations*, octubre 2012, disponible la página Web: <https://www.amnesty.org/es/documents/eur23/002/2012/en/>. Consultada por última vez el 14/01/2015.

³¹³ La información sobre Francia ha sido extraída de AMNISTÍA INTERNACIONAL: *Informe 2013 Amnistía internacional, el estado de los derechos humanos en el mundo...* op. cit. págs. 140-142.

³¹⁴ La información sobre España ha sido extraída de AMNISTÍA INTERNACIONAL: *Informe 2013 Amnistía internacional, el estado de los derechos humanos en el mundo...* op. cit. págs. 119-122.

³¹⁵ Real Decreto-ley 16/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud y mejorar la calidad y seguridad de sus prestaciones, modificó el artículo 3 ter de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud, indica: Los extranjeros no registrados ni autorizados como residentes en España, recibirán asistencia sanitaria en las siguientes modalidades: a) De urgencia por enfermedad grave o accidente, cualquiera que sea su causa, hasta la situación de alta médica. b) De asistencia al embarazo, parto y postparto. En todo caso, los extranjeros menores de dieciocho años recibirán asistencia sanitaria en las mismas condiciones que los españoles.

de Ceuta y Melilla. Las propuestas del ejecutivo, con la toma de decisiones para revertir la crisis económica que padece la sociedad española, ha supuesto importantes cortapisas a los derechos económicos, sociales y culturales.

Una vez estudiadas las violaciones de los derechos humanos, muchas de ellas relacionadas con la actuación del poder público, a continuación se observarán las principales vulneraciones acaecidas en las relaciones laborales del mundo globalizado, que provienen de los sujetos privados protagonistas de la globalización, las empresas.

La globalización ha producido y produce cambios significativos en la manera de entender las relaciones laborales, una modificación muy ilustrativa y con grandes consecuencias es el establecimiento de la nueva división internacional del trabajo³¹⁶. Las relaciones laborales se han imbuido así de un carácter planetario. Gracias a la apertura económica al mercado exterior (eliminación de trabas fiscales, aranceles³¹⁷) y al desarrollo tecnológico³¹⁸ actualmente han aumentado las posibilidades de trasladar

³¹⁶ “La división internacional del trabajo explica cómo cada país se inserta en la economía mundial y abarca a cuestiones tales como: quiénes son los países que suministran las materias primas, quiénes los que producen los bienes industriales más complejos, cómo se orientan las inversiones y los flujos comerciales internacionales, cuáles son las monedas aceptadas universalmente como instrumentos de pago. La respuesta a estas cuestiones define la jerarquía de los estados según criterios no estrictamente económicos, sino que integran relaciones de fuerza políticas y militares. [...] Un rasgo característico de la globalización es la emergencia de cadenas mundiales de valor, en las que los intercambios no se limitan a los bienes finales sino que incluyen cada vez más a bienes intermedios de materias primas, energía, piezas y componentes y, en los últimos años, a los servicios, en un proceso favorecido por las tecnologías de la información, por un lado, y por la normativa liberalizadora impulsada por la Organización Mundial del Comercio, por otro. Esta realidad cuestiona la utilidad de los indicadores del comercio y de la INVERSIÓN EXTRANJERA DIRECTA como instrumentos de medida de la globalización, por lo que la OCDE está impulsando las tablas de entradas y salidas de bienes para medirla. Estos bienes intermedios representan más de la mitad del comercio internacional.”, en DE LA FUENTE LAVÍN, M.: «División internacional del trabajo», en HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, J.; GONZÁLEZ, E. y RAMIRO, P. (Edits.): *Diccionario crítico de empresas transnacionales*, Icaria, Hegoa y OMAL, 2012, extracto online disponible en la página Web:

<http://omal.info/spip.php?article4837>. Consultada por última vez el 15/12/2014.

³¹⁷ “Por último, el tercer orden de factores, más esquivable desde luego que los anteriores pero en mi opinión decisivo para esta proliferación de «deslocalizaciones», es el económico, el cual podría identificarse inicialmente de un modo negativo, esto es, como ausencia de trabas. Dicha ausencia va desde el fomento de las importaciones extranjeras mediante la correspondiente reducción o desaparición de aranceles, como sucede ya en muchos países, hasta la absoluta libertad de movimientos de capitales, incluso a nivel mundial.”, en DIÉGUEZ CUERVO, G.: «Una ponencia sobre la "deslocalización», en *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2009, pág. 1133.

³¹⁸ “Tal como expresamos la flexibilidad laboral fue desarrollada por los neoliberales bajo el discurso de varios contextos que se traducen [...] En lo Tecnológico, El discurso neoliberal, aborda el tema de la flexibilidad del trabajo a la luz de las grandes innovaciones tecnológicas que se han vivido en las tres últimas décadas. Efectivamente, ha habido un profundo proceso de transformaciones en ese sentido que inciden directamente en la organización del trabajo. Esto se evidencia en la concreción de redes de información a partir de los correos electrónicos y el teletrabajo; a través de los cuales se puede dirigir la producción a distancia”, en CAMEJO, A. J.: «Globalización, tecnología de la información y flexibilización laboral» en *Nómadas. Revista crítica de ciencias sociales y jurídicas*, Universidad Complutense, vol. 19, núm. 3, 2008, pág. 427, disponible en la página Web:

con cierto éxito un centro de trabajo o una empresa de un lugar a otro con una rapidez inusitada, a pesar de encontrarse a miles de kilómetros de distancia. La mundialización de la competencia³¹⁹, el desarrollo de las tecnologías de la información y de la comunicación facultan a las empresas a generalizar los procesos productivos en todo el globo terráqueo. La facilidad de desplazamiento empresarial será una de las grandes posibilidades abierta por la globalización y tendrá importantes consecuencias para el disfrute de los derechos humanos.

III. II. A) Deslocalización productiva: efectos en los derechos humanos y en las relaciones laborales

³²⁰La generalización de los procesos de internacionalización empresarial, ofensiva económica enmarcada dentro de la globalización y caracterizada por la producción de cruciales consecuencias en el disfrute de los derechos humanos en el marco de unas relaciones laborales globales, cuenta con varios modos de producción.

Uno de ellos es la deslocalización productiva, nombre dado en el lenguaje económico a la transferencia de la producción empresarial de un enclave a otro con el fin de ampliar el mercado y minimizar los costes de producción³²¹. El nuevo emplazamiento puede ser nacional e internacional, pero las consecuencias de la imbricación entre la deslocalización y la globalización sólo se dejan sentir cuando el

<http://revistas.ucm.es/index.php/NOMA/article/view/NOMA0808320421A/26360>. Consultada por última vez el 14/01/2015.

³¹⁹ “La mayor presión competitiva generada por esa globalización llevó a la reducción de los costos en las empresas y a una gran revolución socio-organizacional en los procesos productivos de los países industrializados.”, en MENDIZÁBAL, A. y ERRASTI, A.: «Aspectos económicos y sociales de las deslocalizaciones productivas», en *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, especial 2006, pág. 174, disponible en la página Web:

http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/4478/4010. Consultada por última vez el 14/01/2015.

³²⁰ Dentro de la gran variedad de bibliografía consultada para el tema de la deslocalización una de las más importantes son ERMIDA URIARTE, O.: «Deslocalización, globalización y derecho del trabajo», en *IUSLabor*, núm. 1, 2007, págs. 17, disponible en la página Web:

<http://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/57944/68007>. Consultada la última vez el 15/01/2015. y ambas aportaciones de ZUFIAUR NARVAIZA, J. M^a.

³²¹ “El término «deslocalización empresarial» significa, en una primera aproximación, el cierre, total o parcial, de una empresa y su traslado al extranjero; dicho de otra forma, implica la transferencia de la producción de un enclave nacional a otro extranjero, con el fin de ampliar el mercado (deseo de penetrar en nuevos mercados, ante la atonía de la demanda interna en los países de origen), de reducir costes de mano de obra y de importar, para satisfacer el consumo nacional, bienes y servicios anteriormente producidos a nivel local.”, en PURCALLA BONILLA, M. A.: «Deslocalización de empresas: problemática y alternativas», en *Revista de Derecho Social*, núm. 39, 2007, pág. 101.

nuevo emplazamiento esté en otro Estado. Por lo tanto una acción empresarial será considerada deslocalización cuando se dé un traslado, un movimiento del proceso productivo de la empresa desde una ubicación a otro Estado diferente³²². Si el desplazamiento es interno es imposible aprovechar las ventajas económicas del proceso de apertura mercantil y fiscal en el ámbito internacional.

Este fenómeno no es una novedad, pero con las nuevas condiciones ya mencionadas se ha consolidado entre las prácticas habituales de los operadores empresariales.

Anteriormente la deslocalización sólo era empleada por las grandes corporaciones económicas, puesto que se necesitaba una inversión de capital inicial ingente. En la actualidad con el desarrollo tecnológico y la eliminación de trabas, fiscales y arancelarias, los sujetos activos del traslado no son sólo las grandes corporaciones, es más, su uso se ha extendido a casi todo tipo de empresas, de las cuales anteriormente era impensable la adquisición de un carácter transnacional³²³. No obstante, habitualmente son las empresas multinacionales quienes deciden emprender procesos de deslocalización.

Dentro del mundo económico, la opción del traslado ha sido entendida como una oportunidad para revitalizar una languideciente estructura empresarial que se encontraba abocada a la involución dentro de los límites marcados por las fronteras nacionales. Este traslado es concebido como una de las únicas respuestas efectivas frente a la creciente competencia derivada de la globalización³²⁴.

³²² Un estudio profundo del concepto deslocalización se realiza en MYRO SÁNCHEZ, R. y FERNÁNDEZ-OTHEO, C. M.: «La deslocalización de empresas en España. La atracción de la Europa Central y Oriental», en *Información Comercial Española*, núm. 818, 2004, págs. 185-201, disponible en la página Web:

[http://www.revistasice.com/CachePDF/ICE_818_185-](http://www.revistasice.com/CachePDF/ICE_818_185-201__644B00A27A202510DB837A651D13376F.pdf)

[201__644B00A27A202510DB837A651D13376F.pdf](http://www.revistasice.com/CachePDF/ICE_818_185-201__644B00A27A202510DB837A651D13376F.pdf). Consultada por última vez el 14/01/2015.

³²³ La participación de las pequeñas y pequeñas empresa ha sido puntualizado en el artículo CAZORLA PAPIS, L.: «La inversión directa de la PYME industrial española en países en vías de desarrollo: Un análisis de los factores determinantes», en *Información Comercial Española*, núm. 761, 1997, págs. 49-66.

³²⁴ “En el marco de esta mayor globalización económica, la industria tradicional española, al igual que la de otros países desarrollados, se ha visto fuertemente amenazada por la creciente competencia de países en desarrollo, fundamentalmente del sudeste asiático, capaces de ofrecer productos muy baratos en los segmentos de menor calidad [...] Las empresas españolas de calzado han tenido que reaccionar para poder sobrevivir en el mercado, llevando a cabo una importante reestructuración que se apoya fundamentalmente en dos pilares. Por un lado, en la deslocalización de gran parte de su producción, entendiendo por deslocalización el desplazamiento internacional de sus actividades productivas, es decir, el traslado de dichas actividades desde un país a otro. ”, en FUSTER GARCÍA, B.; MARTÍNEZ MORA, C. y PARDO ALÉS, G.: «La deslocalización productiva como estrategia de competitividad: Un estudio de casos de empresas de calzado de la provincia de Alicante», artículo elaborado en el *Departamento de*

Estas razones hacen de la deslocalización un mecanismo cada vez más empleado en la gestión de las empresas. Entre los años 2002 y 2003 se han deslocalizado 104 empresas en la Europa de los 15³²⁵. Dentro de ese período en España, las fugas empresariales se han convertido en un fenómeno constante³²⁶. La deslocalización de empresas desde España hacia otros territorios es un fenómeno reciente y progresivo, habida cuenta de que los primeros casos aparecen a comienzos de la década de los 90 y no han parado de aumentar. Durante ese decenio, sólo tuvieron lugar una centena, frente a los cuatrocientos anotados entre los años 2000-2007. 450 empresas cerraron plantas en España para trasladar su producción a otros países, normalmente en vías de desarrollo³²⁷.

Análisis Económico Aplicado e Instituto de Economía Internacional Universidad de Alicante, págs. 2 y 3, disponible en la página Web: <http://www.aecr.org/web/congresos/2006/ATVII/ATVII-18.pdf>. Consultada por última vez el 14/01/2015.

³²⁵ “Entre los años 2.002 y 2.003 se han deslocalizado 104 empresas en la Europa de los 15. Por deslocalización hay que entender el proceso simultáneo de suprimir empleos en un lugar y crear empleos en otro lugar para fabricar los mismos productos y venderlos en los mismos mercados que anteriormente. Como ejemplo tenemos el caso de Chrysler cuya producción de automóviles en México, en 1,998, el 78 % se destinaba a la exportación, fundamentalmente a EE.UU.”, en BORJA, A.: «Deslocalización de Empresas: ¿Qué hacer?», en *Rebelión*, 11 de marzo de 2005, sin paginación al ser un artículo online disponible en la página Web:

<http://www.rebelion.org/noticia.php?id=12471>. Consultada por última vez el 14/01/2015.

³²⁶ “En España, en estos dos últimos años, las fugas empresariales se han convertido en un fenómeno constante. En Cataluña han sido catorce multinacionales las que han trasladado sus factorías, o están a punto de hacerlo, a Asia y a los países de la Europa del Este; y en la Comunidad Valenciana, la empresa juguetera MB, de la multinacional Hasbro, ha trasladado su producción a China. No podemos olvidar que cuando España ingresó en la Comunidad Económica Europea en 1985 ocurrió lo mismo pero a la inversa: deslocalizaciones de los países desarrollados de la Comunidad Europea y su traslado a España, con niveles salariales mucho más bajos. En el período 1987-2002 la tasa media de crecimiento de los costes laborales unitarios ha sido del 6,2%, 2,5 puntos más que la media de la Unión Europea, con una bajada de la productividad en nuestra economía en relación con la de la Unión. En octubre de 2004, según la OCDE, España estaba en la posición 23 de los 25 países más desarrollados. Perdemos anualmente productividad.”, en ZÚÑIGA, J.: «La deslocalización empresarial», en *Nueva Revista*, núm. 108, diciembre 2006, sin paginación al ser un artículo online disponible en la página Web:

<http://www.nuevarevista.net/articulos/la-deslocalizaci%C3%B3n-empresarial>. Consultada la última vez en 14/01/2015.

³²⁷ “Braun, Lear, Mercedes Benz, Samsung, Philips... y así hasta más de 450 empresas cerraron, sólo entre los y 2007, sus plantas en España para trasladar la producción a países con mano de obra más económica. Según datos de la Fundación de las Cajas de Ahorros (Funcas), estas operaciones afectaron a más de 85.000 trabajadores, pero la lista sigue abierta y el goteo no cesa: esta misma semana, por ejemplo, el fabricante de casquillos para bombillas Vitri anunció el recorte de 60 puestos de trabajo en su fábrica de Torelló, en Osona, como parte del proceso de deslocalización a Eslovaquia de parte de su actividad.”, en PELAEZ, N.: «Deslocalizaciones: Adiós a la industria», sin más datos al ser un artículo online disponible en la página Web:

http://blocs.xtec.cat/geografia/?page_id=196. Consultada la última vez en 14/01/2015.

El principal motivo³²⁸ para emprender un proceso de deslocalización es la búsqueda de menores gastos en la producción del objeto o del servicio. La deslocalización productiva es un fenómeno basado en la rentabilidad del factor territorial³²⁹. Las claves para abaratar la producción pasan por localizar e instalarse en lugares donde la mano de obra sea más económica, a raíz de pagar menores salarios y proporcionar inferiores condiciones socio laborales que las dispensadas a los trabajadores de la anterior localización empresarial.

A efectos prácticos, el primer factor que persuade a las empresas de iniciar la búsqueda de una ubicación nueva mediante la deslocalización productiva es la relación salario/costes de producción. Aunque es un factor fundamental³³⁰ existen otros muy influyentes en la decisión de desplazarse a ese lugar³³¹ que también condicionan el coste de la producción, por ejemplo los costes medioambientales, fiscales, tecnológicos, materias primas, infraestructuras³³². El entorno espacial también es fundamental, ninguna empresa habitualmente querrá trasladarse a una zona problemática, inmersa

³²⁸ Los motivos empresariales para decantarse a incidir la deslocalización están explicados de manera muy precisa en ARANZÁBAL RAMOS, I.: «Claves para definir un modelo de offshoring», en *Estrategia Financiera*, núm. 216, abril 2005, págs. 14-20, disponible en la página Web: <http://pdfs.wke.es/6/6/1/9/pd0000016619.pdf>. Consultada por última vez el 15/01/2015.

³²⁹ “Se trata por tanto de un fenómeno basado en la rentabilidad del factor territorial. Este movimiento geográfico puede desarrollarse dentro de las fronteras de un mismo Estado o puede tener una dimensión internacional. Esta última posibilidad es la que mayores interrogantes y preocupaciones genera.”, en GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B.: «Deslocalización productiva y relaciones laborales», en *Relaciones laborales*, tomo I, 2005, pág. 552.

³³⁰ “La principal razón aducida por las empresas para deslocalizar su producción, son los costes. Si un asalariado le cuesta a una empresa, por término medio, 22 dólares a la hora en Nueva York, 16,5 dólares en Berlín o 9 dólares en Madrid, sólo le cuesta 1,8 dólares en Río de Janeiro, 2,2 dólares en Varsovia, 2,3 dólares en México o 3,3 dólares en Shanghai. Aunque, en realidad, la diferencia de costes salariales casi nunca es la única razón que cuenta en las opciones deslocalizadoras de las empresas.”, en ZUFIAUR NARVAIZA, J. M^a.: «Globalización económica y deslocalizaciones productivas», en *Claridad, Revista Trimestral de Pensamiento y Análisis*, UGT, Madrid, invierno 2004, cuarta etapa, pág. 7, disponible en la página Web: [http://bases.cortesaragon.es/bases/NDocumen.nsf/a3dda4c18f885906c1256c860041ef49/59180c4bbd94be24c1257387003dde71/\\$FILE/Globalizaci%C3%B3n.pdf](http://bases.cortesaragon.es/bases/NDocumen.nsf/a3dda4c18f885906c1256c860041ef49/59180c4bbd94be24c1257387003dde71/$FILE/Globalizaci%C3%B3n.pdf). Consultada por última vez el 15/01/2015. Que es un artículo básico en el estudio de la deslocalización.

³³¹ “La deslocalización implica un menor costo del trabajo en el país destinatario; precios de las materias primas más ventajosos, mejores tratamientos fiscales, leyes ambientales menos restrictivas, sindicatos más permisivos, etc.”, en VASAPOLLO, L.: «La precariedad como paradigma de la reestructuración capitalista en la fase de la crisis estructural», en *XI Jornadas de Economía Crítica*, Bilbao, 2008, pág. 3, disponible en la página Web: <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/ec/ecocri/cas/vasapollo.pdf>, Consultada por última vez el 15/01/2015.

³³² “Con ella se busca, a fin de cuentas, un contexto (legal e institucional, social y cultural) más favorable desde el punto de vista económico y productivo; un contexto en el que los costes de producción sean menores o en el que, cuando menos, exista mayor «comodidad» (mayor flexibilidad, menores exigencias o constricciones) para la gestión empresarial, siempre que haya viabilidad, claro está, para seguir accediendo a los mercados correspondientes (buenas infraestructuras, buenas comunicaciones, buenas redes de comercio, etc.).”, en GARCÍA MURCIA, J.: «Deslocalización y tutela de los derechos sociales», en *Relaciones laborales*, tomo I, 2007, pág. 1162.

en guerras, revueltas sociales, ni a un lugar aislado geográficamente o tecnológicamente del tráfico mercantil. Los Estados caracterizados por una buena estructura en medios de transportes y comunicación serán más atractivos para las corporaciones económicas extranjeras, dado que si fallan las infraestructuras más básicas, la inversión a realizar para el traslado, instalación y puesta en marcha de la nueva sede no será rentable. La compensación del gasto inicial no se podrá llevar a cabo a través del beneficio nacido exclusivamente del plus competitivo proporcionado por los bienes o servicios producidos en el nuevo emplazamiento. Existirá un margen de beneficios tan pequeño, en el mejor de los casos, que no compensará a la empresa todo el trabajo e inversión inicial realizada para proceder a la deslocalización. La empresa hará una ponderación entre los costes necesarios para localizar la nueva sede, la producción y reducción en los costes del nuevo emplazamiento y si esa operación saliera negativa preferirán mantenerse en el país de origen. En definitiva, el objetivo a alcanzar con el traslado es abaratar la producción para así aumentar la competitividad de sus productos en el mercado exterior globalizado³³³. Por ello los bajos costes laborales son un factor muy a tener en cuenta pero no sólo la producción empresarial se moverá por motivos de reducción de costes a través de los bajos salarios³³⁴ y condiciones de los trabajadores.

La fragmentación y/o recolocación del proceso productivo³³⁵, fruto del traslado, dependerá del tipo de deslocalización que la empresa seleccione, puesto que no existe

³³³ Este objetivo de abaratamiento se observa con la inversión en las área de innovación y desarrollo en otros Estados diversos al de origen, “Sin embargo, en los últimos años, y como ha acontecido en otras actividades, la inversión en I+D de las EMN en las áreas en desarrollo no ha dejado de crecer, persiguiendo descentralizar el proceso de innovación, en parte por abaratar sus facetas más intensivas en trabajo. Pero no sólo, ni primordialmente, por ese motivo, sino además como respuesta a las oportunidades que brindan los grandes mercados emergentes de oriente, de características diferentes a los occidentales y, por consiguiente, susceptibles de incentivar la creación de ideas. Asimismo, esta estrategia ha sido fruto de un replanteamiento por parte de las EMN del conjunto de sus actividades, que aspira a hacerse más global, y que ha contado con el aliciente de una oferta cada vez más nutrida de técnicos en los países en desarrollo”, en MYRO SÁNCHEZ, R.; FERNÁNDEZ-OTHEO, C. M.; LABRADOR SALAS, L.; BAIDES TUDELA, A. B.; ÁLVAREZ LÓPEZ, M^a. E. y VEGA CRESPO, J.: *Globalización y deslocalización. Importancia y efectos para la industria española*, Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, Dirección General de Política de la Pequeña y Mediana Empresa, Madrid, 2008, pág. 56. disponible en la página Web: <http://www.ipyme.org/Publicaciones/GlobalizacionDeslocalizacion.pdf>. Consultada por última vez el 15/01/2015.

³³⁴ “Los bajos salarios son una ventaja inestable (la aparición de rivales con salarios todavía más bajos genera nuevas deslocalizaciones) y a todas luces insuficiente: hay otros costes tan importantes o más en las funciones de costes de las empresas, los salarios van creciendo a medida que van mejorando el resto de condiciones del país y esas condiciones más allá de los costes cuentan de forma prioritaria a la hora de tomar decisiones de localización.”, en DE LA CÁMARA ARILLA, C. y PUIG GÓMEZ, A.: «Deslocalizaciones: ¿mito o realidad?»; el caso español frente a los países de Europa central y oriental», en *Revista de Economía Mundial*, núm. 16, 2007, pág. 187, disponible en la página Web: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=86601608>. Consultada por última vez el 15/01/2015.

³³⁵ “La deslocalización desde dos perspectivas: la empresarial, asociada de forma general con la emigración de líneas de producción, plantas completas o empresas y la de actividades, relacionada con

un único tipo Por un lado, está la deslocalización total donde la producción completa de la empresa se localiza en un nuevo lugar, cesando la actividad del centro de trabajo primigenio. Mientras que en la parcial, sólo una parte de la producción es trasladada a un Estado diferente.

También debe apuntarse que la deslocalización ha pasado de elegir un único lugar para el establecimiento de la producción, total o parcial³³⁶, a abrir la posibilidad de emplazarse en diversas localizaciones para la búsqueda de los factores más proclives para aumentar su productividad³³⁷. A esta elección que contrasta con las clásicas fórmulas de la deslocalización se le denomina multilocalización.

los cambios acontecidos en la dimensión de las actividades productivas de los diferentes sectores económicos.”, en FERNÁNDEZ-OTHEO, C. M.; LABRADOR SALAS, L. y MYRO SÁNCHEZ, R.: «Deslocalización de empresas y actividades productivas en España. Una primera aproximación», en *Colección Mediterráneo económico nuevos enfoques de marketing y la creación del valor*, núm. 11, abril 2007, pág. 57, disponible en la página Web:

<http://www.publicacionescajamar.es/pdf/publicaciones-periodicas/mediterraneo-economico/11/11-163.pdf>. Consultada por última vez el 15/01/2015.

³³⁶ “El traslado parcial o total (cierre) de la producción de filiales de empresas locales a esas economías.” y “El posible traslado (total o parcial) de la producción de las empresas de automoción a la Europa del Este (como puede ser el caso de Mercedes-Benz o de Volkswagen, por citar las más cercanas) puede conducir a la deslocalización (parcial o total) de las empresas vascas,” en FERREIRO APARICIO, J.; GÓMEZ VEGA, C. y RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, C.: «Deslocalización e inversión extranjera directa. Incidencia en la economía vasca», en *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época*, núm. 1, 2008, págs. 32 y 35, disponible en la página Web:

<http://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/download/370/333>. Consultada por última vez el 15/01/2015.

³³⁷ “Son los avances tecnológicos tanto en el ámbito de los transportes como, sobre todo, en las comunicaciones los que han hecho posible el nuevo alcance de ese fenómeno. La reducción de los costes del transporte y de los costes de coordinación permite que la especialización alcance a crecientes etapas de la cadena de valor, propiciando el aprovisionamiento de tareas antes integradas en el proceso productivo a través de unidades empresariales especializadas, total o parcialmente autónomas (outsourcing). Cuando además ese proceso se extiende más allá de las fronteras nacionales y da lugar a intercambios internacionales, se asiste a lo que se ha denominado una producción multilocalizada (off-shoring). [...] Como se ha señalado más atrás, la reducción de los costes de transporte y el desarrollo de las tecnologías de la información que acompaña al proceso de globalización no sólo ha alentado la progresiva integración de los mercados, generando espacios de competencia crecientemente diáfanos — la «tierra plana» de la que, un poco exageradamente, habla Friedman (2005)—, sino también ha inducido a las empresas a aprovechar más plenamente las ventajas de coste y productividad asociadas a la fragmentación de los procesos productivos. Dicho de otro modo, el cambio técnico ha atenuado las economías de aglomeración, dotando de una flexibilidad hasta ahora desconocida a la organización territorial de la producción. Como consecuencia, se acentúa la densidad y cambia la naturaleza de las transacciones económicas internacionales, que de referirse a bienes acabados o, en su caso, a factores productivos, pasa a integrar también a los propios procesos de producción.”, en ALONSO RODRÍGUEZ, J. A.: «Fragmentación productiva, Multilocalización y proceso de internacionalización de la empresa», en *Nuevos productos, nuevos mercados y nuevas formas de internacionalización*, núm. 838, septiembre-octubre 2007, págs. 28-29, disponible en la página Web:

http://www.revistasice.com/CachePDF/ICE_838_23-40_B8FE5B128E585A2F5399414E57F41B7D.pdf. Consultada por última vez el 15/01/2015.

Una de las formas más perjudiciales de deslocalización para los intereses de los trabajadores es la deslocalización inversa³³⁸. En ella la empresa trae a otras empresas desde los lugares con costes más bajos, en modo de subcontratación, al Estado de origen de la empresa donde los costes son más caros. Lo interesante de ello es que se trasladan con sus miembros y su régimen jurídico³³⁹. Esta acción tiene un gran peligro para ambos grupos de trabajadores, un efecto directo en los trabajadores subcontratados al estar bajo un régimen jurídico más precario que el imperante en el lugar donde vienen prestando su labor y un efecto indirecto para los trabajadores del Estado receptor, que deberán bajar sus pretensiones y amoldarse a nuevas condiciones con el fin de que las empresas no recurran a estas técnicas de subcontratación.

La deslocalización se lleva a cabo por medio de diversas fórmulas, indiferentemente de la intensidad elegida. Un método habitual es que la propia empresa instale, en el nuevo emplazamiento, su infraestructura. Opción fácilmente reconocible dado que se emplean el nombre de la empresa, la marca comercial y el logotipo de la misma, se puede realizar mediante la constitución de filiales (la llamada Deslocalización Internalizada³⁴⁰). Otra forma consiste en la siguiente técnica, la empresa decide la

³³⁸ “A todas estas clases de deslocalización hay que agregar alguna modalidad que ayuda a contextualizar el fenómeno, que podríamos llamar, de una manera poco formal, “deslocalización al revés”. En vez de sacar la empresa de un país “caro” para ponerla a trabajar en un país “barato”, perfectamente puede venir la empresa del país barato, con su personal, a trabajar en el país “caro”. Los europeos ya tienen experiencia en esto y hay jurisprudencia en la Unión Europea y en el Tribunal Constitucional español, especialmente en referencia con empresas constructoras portuguesas, que subcontratadas por empresas alemanas, españolas, francesas, etc., se deslocalizaban hacia estos países con su personal y su régimen jurídico, a cumplir un contrato de construcción determinado. Los pronunciamientos acotaron, de alguna manera, hasta dónde eso era posible y hasta dónde no y en qué medida había normas de orden público locales que, de todas formas, debían ser cumplidas. Pero ese riesgo que de alguna manera fue “gobernado” o dominado, amenazó resurgir con nuevos bríos, con el famoso proyecto de directiva Bolkestein, que tendió a relegitimar esta práctica sin ninguna limitación, dejando de lado aquellas que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y el Tribunal Constitucional español establecieron para esa modalidad.”, en ERMIDA URIARTE, O.: «Deslocalización, globalización y derecho del trabajo... op. cit. págs. 2-3.

³³⁹ Un ejemplo de esta técnica es el siguiente “la “deslocalización inversa”, como en el caso de una gran empresa como France Telecom. Dado que se habían producido despidos en varias empresas subcontratantes, con la consiguiente reducción de pedidos, France Telecom contempla contratar trabajadores portugueses, residentes en Portugal, en su fábrica francesa, con contratos temporales de dos años y con salarios y cotizaciones sociales portuguesas. Y esto es posible dado el embrollo jurídico existente, ya que la normativa europea facilita, en determinados casos aplicar dichas reglas.”, en BORJA, A.: «Deslocalización de empresas: ¿temores excesivos o peligros reales?», en Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales, especial 2006, pág. 151, disponible en la página Web: http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/4476/4008. Consultada por última vez el 15/01/2015.

³⁴⁰ “Deslocalización internalizada o cautiva. Este tipo de deslocalización consiste en la creación de filiales en países extranjeros”, en GALLARDO RAMIRO, M. V.: Deslocalización empresarial e inversión directa internacional, MPRA Paper, Munich, junio 2010, pág. 10, disponible en la página Web: http://mpa.ub.uni-muenchen.de/23228/1/MPRA_paper_23228.pdf. Consultada por última vez el 15/01/2015.

deslocalización bien sea total o parcial pero sin instalarse físicamente en el nuevo país. Al no desplegar su logística recurre a una serie de acuerdos para trasladar el proceso productivo a ese lugar, la subcontratación de empresas locales (llamado outsourcing internacional³⁴¹ o deslocalización subcontratada) es un mecanismo muy extendido. En este supuesto la empresa deslocalizadora no es responsable jurídicamente de lo acaecido en la nueva localización, en virtud a las personalidades jurídicas independientes pero en la primera técnica si existiría un vínculo de propiedad y derivado de ella se le responsabilizaría de lo acontecido en esa sede.

En el caso de la subcontratación, la exención de la responsabilidad no es tan clara y menos aún será absoluta. Dependerá de la legislación interna de cada Estado en el cual se decida ubicar la producción. Por dar un dato esclarecedor, en España las empresas subcontratistas³⁴² contratan con otra empresa la realización de una parte del proceso productivo y en virtud del Estatuto de los Trabajadores tienen contraídas una serie de responsabilidades para con los trabajadores de la empresa subcontratada, en diversas materias (salario, seguridad social, prevención de riesgos laborales.).

En el campo de la deslocalización, además del cambio en la envergadura de las empresas que eligen esta técnica empresarial, dicho proceso se ha abierto a un nuevo abanico de actividades. El tiempo en el cual solamente se trasladaban procesos productivos del sector industrial ha sido finiquitado. Actualmente la deslocalización productiva abarca también al sector servicios³⁴³. Esta metamorfosis tiene una razón muy clara en el desarrollo de los sistemas de comunicación. Las nuevas tecnologías permiten que las labores administrativas o de atención al cliente puedan realizarse a distancia, por vía telemática³⁴⁴. Uno de los ejemplos más característicos, es el caso de las

³⁴¹ Un estudio de esta técnica empresarial para mejorar la competitividad nacional en internacional se localiza en AMESSE, F.; DRAGOSTE, L.; NOLLET, J. y PONCE, S.: «Issues on Partnering: Evidences from Subcontracting in Aeronautics», en *Technovation*, vol. 21, septiembre 2001, págs. 559-569, disponible en la página Web: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0166497200000754>. Consultada por última vez el 15/01/2015.

³⁴² Una esquemática explicación de la subcontratación en España y su régimen jurídico se encuentra en el artículo de SEMPERE NAVARRO, A. y GALINDO FERRERO, V.: Aspectos laborales de la subcontratación, *Gómez-Acebo & Pombo*, Abril 2011, presentación disponible en la página Web: http://www.eoa-spain.es/1/upload/seminario_aspectos_laborales_del_outsourcing.pdf. Consultada por última vez el 15/01/2015.

³⁴³ “En los primeros momentos, las deslocalizaciones se producían casi en exclusiva en determinados sectores industriales: Los servicios se consideraban un sector protegido frente a la competencia internacional. Pero la aparición de las tecnologías de la información y de la comunicación, que permiten el trabajo a distancia, ha hecho cambiar el panorama.”, en ZUFIAUR NARVAIZA, J. M^a.: «Globalización económica y deslocalizaciones productivas... op. cit. pág. 8.

³⁴⁴ “En los años noventa, un gran número de empresas multinacionales ya había transferido parte de las funciones de apoyo administrativo (como la administración de la nómina de sueldos, la facturación y la contabilidad) a países donde se podían realizar a un costo más bajo. Sin embargo, con la llegada de

empresas donde sus centros de atención al cliente están localizados en países muy alejados del centro neurálgico de la empresa³⁴⁵. Incluso algunas entidades bancarias de Suiza tienen sus centros de vigilancia en países de África.

Una de las consecuencias fundamentales, y primigenias, para los trabajadores de las empresas que deciden proceder a trasladar la producción -total o en parte- a otro Estado con el fin beneficiarse de los bajos costes de producción es la pérdida de sus empleos³⁴⁶. Esta consecuencia es tal que dos de los principales investigadores sobre ese proceso, Baldwin y Robert-Nicoud indicaron que mediante este proceso de traslado se produce el miedo a la pérdida de los empleos manufactureros de un país a favor de un competidor comercial³⁴⁷.

La reducción de puestos de trabajo se produce, lógicamente, en los países donde la compañía inicia el proceso de deslocalización. Correlativamente a esa pérdida

las líneas de banda ancha de bajo costo y la creciente digitalización de la información en todos los sectores (en particular los servicios), la posibilidad de reducir considerablemente los costos en la producción de bienes o servicios, o de ambos, comenzó a tener un atractivo irresistible para cualquier empresa que trabajara en un entorno competitivo.”, en ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL COMERCIO: *Informe sobre el comercio mundial, El comercio, las normas y la OMC*, OMC, Ginebra, 2005, pág. 293, disponible en la página Web:

http://www.wto.org/spanish/res_s/booksp_s/anrep_s/world_trade_report05_s.pdf. Consultada por última vez el 15/01/2015.

³⁴⁵ “El caso más paradigmático son los llamados «centros de llamadas» o *call centers*, que están siendo trasladados masivamente hacia (dependiendo del idioma) zonas como el Magreb, India o América Latina. Y cada vez resulta más complicado identificar cuáles son los que, hasta hace bien poco, se denominaban «sectores protegidos»: incluso los diagnósticos médicos y la enseñanza comienzan a ejercerse a distancia.”, en ZUFIAUR NARVAIZA, J. M^º.: «Globalización económica y deslocalizaciones productivas», en *Relaciones laborales*, tomo I, 2005, pág. 1159.

³⁴⁶ “Durante este mismo período, el mercado laboral de los países desarrollados ha mostrado señales de deterioro, las que se han manifestado en los Estados Unidos en la ampliación de la brecha de los ingresos y salarios entre trabajadores cualificados y poco cualificados y en la caída en los ingresos reales de estos últimos y en la Europa de la OCDE en un persistentemente elevado nivel de paro el que también afecta particularmente a los trabajadores menos cualificados y con menor experiencia laboral. De la coincidencia en el tiempo de estos dos procesos se ha derivado la hipótesis de que una parte importante de los problemas laborales que aquejan a los países desarrollados se explica por la intensificación de las relaciones comerciales y de inversión entre los dos grupos de países, lo que ha generado una polémica acerca de la influencia de este factor como factor explicativo del empobrecimiento y del desempleo que afecta a los trabajadores menos cualificados de los países desarrollados.”, en FUJII GAMBERO, G.: «Efectos laborales de la integración comercial asimétrica», en GARCÍA LASO, A. y SANGUINETI RAYMOND, W: *Globalización económica y relaciones laborales*, Alquilafuente, 59, Ediciones Universidad de Salamanca, Salamanca, 2003, pág. 66.

³⁴⁷ “Throughout the world, trade liberalization elicits anxiety – a phenomenon that Bob Lawrence has dubbed ‘globaphobia’ (Burtless et al. 1998). An important component of globaphobia is the fear that market-opening initiatives lead to ‘delocation’, that is, a loss of manufacturing jobs to trading partners. As Burtless et al. (1998, 44) state: ‘Much of the debate about trade is about jobs; critics say that it destroys them, while proponents say it creates them.’”, en BALDWIN, R. E. y ROBERT-NICOUD, F.: «Free trade agreements without delocation», en *Canadian Journal of Economics*, vol. 33, núm. 3, 2000, págs. 766- 767, disponible en la página Web:

http://graduateinstitute.ch/files/live/sites/iheid/files/sites/ctei/shared/CTEI/Baldwin/Publications/Chapters/Trade%20Theory/deloc_CJE_version.pdf. Consultada por última vez el 15/01/2015.

se crean una serie de empleos en el lugar de recepción de la producción. La implantación de la empresa en el país de acogida, beneficiará a regiones aquejadas de desempleo, aunque no siempre se da esta correlación. Existen supuestos donde no se produce este aumento de empleo local; por ejemplo, cuando se utilizan técnicas indirectas para desarrollar la deslocalización, supuesto paradigmático de la subcontratación. La empresa subcontratada habitualmente no procederá a contratar más mano de obra sino que realizará una modificación de las condiciones de trabajo de su plantilla. Esta transformación en la mayoría de los casos consistirá en ampliar la jornada de trabajo. Por lo tanto, se aumentará las horas de labor de los trabajadores y no se procederá a la creación de nuevos empleos, ya que si se contratara a más empleados la empresa subcontratada no obtendría ganancias suficientes derivadas de ese contrato.

En general las consecuencias para el empleo son bastante claras³⁴⁸. En primer lugar, si no se alcanzó un acuerdo con la empresa para que permaneciera en el lugar de origen y ésta optó por el traslado a otro emplazamiento, aparecerán despidos masivos con el consiguiente aumento del desempleo en el Estado donde dicha empresa ha iniciado la deslocalización. La segunda consecuencia tiene efecto en los lugares de acogida de esa nueva inversión de capital extranjero³⁴⁹ donde, normalmente y dependiendo del tipo de deslocalización, aumentará el número de trabajadores activos con base en la creación de nuevos puestos de trabajo en la empresa deslocalizadora³⁵⁰.

³⁴⁸ “Para algunos expertos hay que entender como deslocalización el proceso simultaneo de suprimir empleos en un país y crear empleos en otro lugar para fabricar los mismos productos y venderlos en los mismos mercados.”, en MENDIZÁBAL, A. y ERRASTI, A.: «Aspectos económicos y sociales de las deslocalizaciones productivas... op. cit. pág. 170.

³⁴⁹ Los beneficios de la inversión de capital extranjero en los países receptores se ha estudiado ampliamente en EBRD: *Transition Report 2004*, Banco Europeo para la Reconstrucción y el Desarrollo, Londres, 2005, disponible en la página Web:

<http://www.ebrd.com/downloads/research/transition/TR04.pdf> y DUNNING, J. H.: «Re-evaluating the benefits of foreign direct investment», en *Transnational Corporations*, vol. 3, núm. 1, 1994, págs. 23-51, disponible en la página Web:

http://unctad.org/en/docs/iteitv3n1a3_en.pdf. Consultadas ambas por última vez el 15/01/2015.

³⁵⁰ “El efecto sobre el empleo es el más visible y por eso, el que a menudo se trata en primer lugar.

a) Sin dudas, el efecto más importante sobre el empleo es el desempleo o pérdida de puestos de trabajo en origen. Si no se consiguió o si era imposible reducir tanto las condiciones en el país de origen como para que la empresa se quedara, en ese caso provoca pérdida de puestos de trabajo en el país de origen con todas las secuelas que ustedes conocen muy bien: despidos, suspensiones, recolocaciones y todo otro tipo de alternativas. b) En cambio, obviamente la relocalización provoca creación de puestos de trabajo en destino.”, en ERMIDA URIARTE, O.: «Deslocalización, globalización y derecho del trabajo... op. cit. pág. 8.

Una pregunta debe surgir al examinar estos traslados productivos: ¿qué ocurre con estos empleos que se crean?³⁵¹ Estos puestos de trabajo, no nacerán limpios y sanos, es decir, surgen con una desventaja originaria. Con ellos la empresa busca reducir costes de personal en comparación con su anterior emplazamiento, en definitiva persigue empleos baratos. La reducción de costes fue la razón por la cual se crearon estos nuevos empleos pero su mantenimiento también dependerá de que continúen así. En el momento de que las condiciones cambien, los puestos de trabajo serán suprimidos y trasladados a otro emplazamiento. Para evitar la huida del capital extranjero a distintos lugares se consolidan empleos precarios, con bajos salarios, malas condiciones de trabajo y vulneraciones constantes de los derechos de los trabajadores³⁵².

Por lo tanto los nuevos puestos de trabajo son creados bajo la presión constante, por parte de las empresas, de trasladarse a una nueva ubicación con condiciones laborales más bajas. Estas amenazas producen una gran inestabilidad en los Gobiernos de los Estados, que tendrá su efecto en la consiguiente inseguridad jurídica y política, puesto que los Gobiernos sólo consiguen atraer a las empresas reduciendo sus condiciones laborales, fiscales, aduaneras, etc.

Para las posiciones contrarias de la globalización, los empresarios conciben el respeto de los derechos humanos incompatible con sus intereses económicos³⁵³. La labor de las organizaciones sindicales en este punto es hacer comprender a la parte empresarial justamente lo contrario; el desarrollo de ambos intereses, empresarial y el social, no es antagónico sino complementario y necesario. Ambos deben desarrollarse

³⁵¹ “*aunque hay que preguntarse de qué calidad y en qué condiciones se crean estos puestos de trabajo.*”, en ERMIDA URIARTE, O.: «Deslocalización, globalización y derecho del trabajo... op. cit. Ídem.

³⁵² Si tal actuación se observó para iniciar el proceso en el momento que la condiciones cambien se volverá a iniciar “*Una práctica constata ha sido la selección del factor trabajo –de su estructura y naturaleza- para la obtención del máximo rendimiento. La explotación de hombres, mujeres y niños, la expropiación de sus derechos, y la represión del sindicato combativo como medio para lograr trabajadores disciplinados e incondicionales al menor coste salarial guían el comportamiento de un buen número de multinacionales, que cuentan no sólo con la participación de los gerentes de las empresas suministradoras sino también con la complicidad, por acción u omisión, de las autoridades del país receptor, que para evitar la competencia con otros Estados no duda en replegarse a las exigencias de la sociedad transnacional de la que, a su vez, obtendrán beneficios económicos y políticos.*”, en MERINO SEGOVIA, A: «El surgimiento de un nuevo modelo de relaciones industriales transfronterizo: un desafío para las legislaciones nacionales», en GOÑI SEIN, J. L. (Dir.): *Ética empresarial y códigos de conducta*, La ley, Madrid, 2011, págs. 166-167.

³⁵³ “*La práctica empresarial expresa que el respeto de los derechos humanos es contrario a los intereses de las sociedades multinacionales que actúan en connivencia con los Estados. En muchos países se han generado políticas de vulneración de los derechos fundamentales más básicos, con resultados que conducen a la intolerancia, discriminación y exclusión social y política.*”, en MERINO SEGOVIA, A: «El surgimiento de un nuevo modelo de relaciones industriales transfronterizo: un desafío para las legislaciones nacionales... op. cit. pág. 169.

en el mismo plano y así se favorecen mutuamente. La situación de desarrollo desequilibrado entre lo económico y lo social es nota imperante gracias en parte a la globalización neoliberal. Este tipo de globalización está imponiendo el trabajo como una mercancía, la labor de los trabajadores se compra y se vende. La consecuente mercantilización laboral está favoreciendo la aparición de experiencias muy negativas para con los derechos humanos. El dumping social es una, por ejemplo³⁵⁴.

El fenómeno de la deslocalización y su denigración de las condiciones de trabajo no sólo afectan al trabajo en los países receptores, sino que también perjudica a los puestos de trabajo de los países de origen del proceso. El miedo a un nuevo traslado productivo, incluso en las pequeñas empresas, hace que los puestos de trabajo supervivientes de la deslocalización no estén en las mismas condiciones que antes de ella³⁵⁵. Las empresas llegan a realizar un verdadero chantaje a los Estados con el fin de que los poderes públicos reduzcan la protección laboral u otras normativas “molestas” hacia sus intereses empresariales. Chantaje que también sufren sus trabajadores, éstos se ven obligados durante las negociaciones con los empresarios a rebajar sus pretensiones y derechos³⁵⁶. Esta presión para degradar las condiciones laborales no sólo ocurre en el supuesto de la deslocalización parcial, donde la empresa mantiene una parte de la producción en el Estado de origen. También acontece en los casos de deslocalización absoluta donde sus efectos se dejan sentir sobre otras empresas que no tienen relación con la deslocalizadora, e incluso sobre el país entero.

³⁵⁴ Los efectos de la globalización en las relaciones laborales, específicamente el dumping social, se observan en la obra ITURRASPE, F; FISCHBACH, N. y CONDE, J.: *Globalización, integración, dumping social y cláusulas sociales*, Universidad Central de Venezuela, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Instituto de Derecho Privado, Sección de Derecho del Trabajo, Caracas, 1998, págs. 240.

³⁵⁵ “El mercado laboral alemán se resiente; los pactos bilaterales patronal-sindicatos en cada empresa están empezando a cuestionar la negociación de los convenios colectivos, toda una institución en el país. Parece la hora del sálvese quien pueda, de la reducción del tiempo de vacaciones, de la eliminación de algunas pagas extra, de los horarios ajustados a las coyunturas productivas de cada empresa, del aumento de la jornada laboral sin que eso suponga aumentos de sueldo,” información extraída de una noticia de MADINA, E.: «Deslocalizaciones y otros peligros», publicada en el periódico “El País”, el 6 septiembre 2004, disponible en la página Web:

http://elpais.com/diario/2004/09/06/paisvasco/1094499602_850215.html. Consultada por última vez el 15/01/2015.

³⁵⁶ Chantaje sobre el cual se preguntó en el artículo aparecido en ABC tras la constatación de que “Crece el número de empresas europeas que pactan ampliar la jornada laboral para mantener su competitividad. Gobierno y sindicatos quedan fuera de juego ante estas iniciativas. La globalización económica y la ampliación de la Unión Europea (UE) han invertido definitivamente la tendencia a reducir la jornada laboral. Cada vez son más las empresas europeas que pactan con sus asalariados la extensión de la jornada laboral para mantener la competitividad, a cambio simplemente de garantizar los puestos de trabajo y renunciar a deslocalizar sus actividades hacia países donde los costes laborales son más bajos. Ante la proliferación de estos pactos de crisis, gobiernos y sindicatos reaccionan en orden disperso.”, información extraída de un artículo de ALTAFAJ, A. y VILLAPADIerna, R. publicado en el periódico “ABC” del 30 de agosto de 2004, disponible en la página Web:

<http://hemeroteca.abc.es/nav/Navigate.exe/hemeroteca/sevilla/abc.sevilla/2004/08/30/067.html>. Consultada por última vez el 15/01/2015.

Con base en estas presiones empresariales se inserta en la mente política³⁵⁷ la necesidad de bajar las condiciones laborales, fiscales y ambientales con el fin de preservar la presencia de las empresas y evitar la fuga indiscriminada de las corporaciones aún presentes.

Dichas decisiones no son recomendables, su aplicación supondría estar hipotecando el futuro al renunciar a los derechos conseguidos mediante años de lucha³⁵⁸ por una inversión, un puesto de trabajo de carácter efímero. Esas inversiones y empleos estarán siempre sujetas al designio de una compañía mercantil y sus intereses económicos. Competencia a la baja³⁵⁹ es la denominación otorgada a la técnica de mantener o atraer a las empresas hacia determinados territorios mediante reducción de derechos y condiciones establecidos en las normas laborales, fiscales, medioambientales, etc. Este mecanismo es totalmente inútil, al existir siempre un lugar donde se esté dispuesto a bajar más aún las condiciones para atraer la presencia de las corporaciones económicas. Este modelo sólo sería eficiente si en todas las localizaciones existieran las mismas condiciones y únicamente un Estado las pudiera reducir. Ya en 1788, Jacques Necker, banquero y ministro de finanzas del rey Luis XVI de Francia indicó que si un país abolía el descanso semanal tendría una ventaja frente a los demás pero a condición de ser el único, pues si otros lo imitasen se eliminaría ese plus y se volvería a retornar a la situación anterior³⁶⁰.

³⁵⁷ “Los Estados se viene mostrando, así, más proclives actualmente que en el pasado a degradar la tutela garantizada a los trabajadores con el fin de reforzar la competitividad de las empresas ubicadas en su territorio y captar inversiones extranjeras. La evolución reciente de la mayor parte de ordenamientos laborales europeos, dirigida a ofrecer a los empresarios un marco de relaciones laborales más flexible — a la vez que más precario para los trabajadores— así lo pone de relieve.”, en SANGUINETI RAYMOND, W.: «Deslocalización empresarial y derecho del trabajo: en busca de respuestas», en *Temas Laborales*, núm. 84, 2006, pág. 17, disponible en la página Web: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2082928>. Consultada por última vez el 15/01/2015.

³⁵⁸ “Conquistas sociales que parecían irrenunciables son ahora puestas en cuestión, ya que los trabajadores de las empresas susceptibles de ser deslocalizadas aceptan menores salarios y peores condiciones a cambio de que la empresa no traslade su actividad a otros países”, en DE LA CÁMARA ARILLA, C. y PUIG GÓMEZ, A.: «Deslocalizaciones: ¿mito o realidad?; el caso español frente a los países de Europa central y oriental... op. cit. pág. 190.

³⁵⁹ “Puede haber allí intereses contrapuestos y, lo que es grave, un alto riesgo de una competencia degradatoria, tendiente a evitar la deslocalización —de un lado—, y a promoverla —del otro—”, en ERMIDA URIARTE, O.: «Deslocalización, globalización y derecho del trabajo... op. cit. pág. 16.

³⁶⁰ “El tema de la vinculación entre el comercio internacional y las normas de trabajo, a pesar de su actualidad, no es nuevo. Como ha señalado Servais, es tan antiguo como las mismas normas internacionales. Ya en 1788, Jacques Necker, banquero y Ministro de fianzas del Rey Luis XVI de Francia, indicó que si un país abolía el descanso semanal, obtendría indiscutiblemente una ventaja, pero a condición de ser el único en hacerlo, pues si otros países lo imitaban se volvería a la situación anterior.”, en VAN DER LAAT ECHEVARRÍA, B.: «Cláusulas sociales, códigos de conducta y normas de responsabilidad social del empresariado», en GARCÍA LASO, A. y SANGUINETI RAYMOND, W.: *Globalización y relaciones laborales...* op. cit. pág. 155.

El empleo de la competencia a la baja está produciendo un efecto muy llamativo. La deslocalización está cambiando poco a poco su dirección, ya no sólo se produce el traslado productivo de norte a sur, de rico a pobre sino que han comenzado los traslados también entre países en vías de desarrollo³⁶¹. Por ejemplo, las sociedades económicas deslocalizan sus producciones de países donde los salarios son muy bajos a otros lugares donde la disminución de los costes de producción es mayor si cabe³⁶². Esta guerra sin cuartel por la inversión extranjera es propiciada por algunos Gobiernos cuyo único objetivo es captar el capital de las empresas extranjeras. Para ello son capaces de limitar la efectividad de sus legislaciones- laboral, mercantil, tributaria-, favoreciendo de este modo la violación continuada de los derechos más básicos de su ciudadanía.

Esta situación no conlleva para los ciudadanos, que en su mayoría son los trabajadores, ninguna consecuencia positiva, por ello los Estados no deberían entrar en dicho juego. Intentar recuperar los puestos de trabajo limitando su legislación es una medida que ofrece pocas posibilidades de futuro. En el supuesto de los países en vías de desarrollo podrá suponer un impulso inicial a su sector económico pero a la larga siempre las empresas podrán encontrar otro lugar con condiciones más favorables para su rentabilidad. Por ello se deben buscar alternativas a la competencia a la baja.

³⁶¹ “Hay casos de deslocalización sur-sur, sin que haya en este caso una diferencia abismal entre las condiciones de un país y del otro, sino cierta paridad, pero sí circunstancias coyunturales muy graves o muy duras que provocan ese desplazamiento. El ejemplo clásico y contundente es lo que sucedió desde la Argentina hacia el Brasil en el año 1999. En el marco de una brutal crisis económica que afectara a la Argentina, en un sólo año, cien empresas de este país se mudaron a Brasil. Un caso contundente y fuerte de deslocalización concentrada en el tiempo entre dos países del sur muy cercanos, muy vecinos y con similitudes importantes.”, en ERMIDA URIARTE, O.: «Deslocalización, globalización y derecho del trabajo... op. cit. pág. 4.

³⁶² “Pero todos hacen lo mismo y esa es una espiral en la que siempre existe un país que resulta más barato. Así, muchas empresas textiles se habían trasladado al norte de África en los años 90, atraídas por los bajos salarios; lo mismo sucedió con las maquiladoras instaladas en México. Actualmente, en estas zonas del mundo y en otras muchas, se están perdiendo centenares de miles de empleos, deslocalizados por la competencia china. Pero incluso en China ya se empieza a decir que los salarios en las zonas especiales de desarrollo situadas en el sur del país son demasiado caros y que es necesario trasladar la producción a nuevas zonas con menores costes salariales.”, en ZUFIAUR NARVAIZA, J. M.: «Globalización económica y deslocalizaciones productivas... op. cit. pág. 1167; “Pero estos procesos de deslocalización no se producen solamente de los países ricos a los países pobres, sino también entre países pobres: las empresas deslocalizan sus implantaciones de los países donde los salarios son muy bajos a otros países donde éstos son aún más bajos (por ejemplo de China a Vietnam).”, en TEITELBAUM, A.: *El capitalismo por dentro* (Parte III), publicación electrónica de 22 de marzo de 2012 disponible en la página Web: <http://www.argenpress.info/2012/03/el-capitalismo-por-dentro-parte-iii.html>, consultada por última vez el 30/03/2014. Información ampliada en la obra TEITELBAUM, A.: *La armadura del capitalismo. El poder de las sociedades transnacionales en el mundo contemporáneo*, Icaria&Antrazyt, Barcelona, 2010, págs. 334.

Una de las soluciones propuestas³⁶³ es que los países, se establezcan en un referente de la productividad, capacidad que se logrará si existe una importante inversión en investigación y desarrollo. Ya en 2004 el Gobierno de España se hacía eco de la perentoria necesidad de fomentar la investigación y el desarrollo para poder hacer frente a la deslocalización³⁶⁴.

Mediante el desarrollo de estos proyectos de investigación se busca dotar de un valor añadido a los bienes y servicios realizados. Las empresas deben entender que este plus es más beneficioso, para la competitividad de sus productos, que el proveniente de la reducción del coste de producción a través del abaratamiento de la mano de obra.

La deslocalización tiene un efecto negativo inicial, la pérdida del empleo, pero si se sabe reconducir y se opta por aumentar la especialización, la tecnología, la formación, en un futuro estos empleos perdidos resurgirán en puestos de trabajos más valorados. Se producirá un ajuste cuantitativo en los empleos, basado en la especialización de cada Estado³⁶⁵.

³⁶³ “Invertir en investigación e innovación es una de las respuestas más reclamadas para hacer frente a las deslocalizaciones. Sólo una apuesta decidida, se afirma de forma generalizada, para colocarse en la avanzadilla de la innovación puede garantizar niveles elevados de crecimiento económico, en el contexto de una competencia mundializada. En este objetivo de fomentar la innovación y su transferencia a la actividad económica, la investigación y la educación superior juegan un papel fundamental.”, en ZUFIAUR NARVAIZA, J. M^a.: «Globalización económica y deslocalizaciones productivas... op. cit. pág. 1167.

³⁶⁴ “El Gobierno se ha marcado como uno de sus ejes de actuación afrontar la deslocalización de las empresas y la huida del tejido industrial a otros países con mano de obra más barata, según ha indicado hoy el ministro de Industria, Turismo y Comercio, José Montilla. En el Pleno del Senado, respondió así a una pregunta del senador de IU, Eduardo Cuenca, sobre la marcha de empresas radicadas en España, y explicó que contra ese hecho van a “apoyar la investigación y el desarrollo, de las empresas instaladas en nuestro país, de forma que no solamente sirvan para que se mantengan, sino para atraer nuevas industrias”.”, información extraída de una noticia publicada en el diario “El País”, donde se comunicaba la decisión del gobierno de fomentar el I+D para combatir la deslocalización de empresas, publicada en el diario “El País” el 23 de junio de 2004, disponible en la página Web: http://economia.elpais.com/economia/2004/06/23/actualidad/1087975980_850215.html. Consultada por última vez el 15/10/2015.

³⁶⁵ “A corto plazo, la clausura de actividad económica en un país y su traslado a otros países causa una reducción de empleos y tejido productivo en la economía que sufre esa deslocalización y, en paralelo, un incremento del producto y el empleo en el país en los que se relocalizan. Esta afirmación resume el consenso de los especialistas sobre los efectos de la DI. A partir de esa idea básica predominan unas diferencias que se concretan en una gran variedad de posiciones y argumentos. Como defienden numerosos autores (Myro y Labrador, 2008), la DI puede conducir en el país de origen a una nueva especialización productiva que implique a medio plazo el surgimiento o crecimiento de empleos y actividades que compensen en términos cuantitativos y con mayor calidad las pérdidas ocasionadas. Los efectos positivos de la DI serían, en esta concepción, similares a los que se derivan de la globalización, la apertura de los mercados nacionales a la competencia internacional y el cambio de especializaciones productivas. La desaparición de viejas ventajas comparativas y el surgimiento o afirmación de otras nuevas, tanto en las economías de origen como en las de destino de los procesos deslocalizadores, serían las consecuencias esenciales de la DI. La mayoría de los autores que defienden que la DI es un

Las consecuencias de la globalización deben ser concebidas en forma de oportunidades. La deslocalización supone una ocasión de progreso para los países. Por un lado, los países de origen, donde a raíz de la pérdida del trabajo no especializado, evolucionarán con la instauración de unos trabajos más especializados y valorados. Por otro lado, los receptores de la inversión extranjera harán lo propio con la creación de puestos de trabajos no especializados, procedentes del país afectado por la remoción de la producción. Esta situación en los países en vías de desarrollo debe considerarse como un impulso inicial a su economía, nunca debe caerse en el engaño de que esta situación sea algo perpetuo. Los Gobiernos de estos Estados no pueden quedarse anquilosados en mantener el trabajo no especializado. Así deben evolucionar puesto que de lo contrario el efecto positivo de la deslocalización pronto desaparecerá y serán a su vez víctimas de este proceso, de la misma forma que les sucedió a los países desarrollados. Si los beneficios iniciales no se invierten en mejorar la tecnología, la formación, etc., el país se sumirá en una situación de anquilosamiento, contando exclusivamente con el único recurso de rebajar las condiciones para intentar mantener a las empresas.

A pesar de las expectativas de desarrollo global, estas perspectivas tan positivas no se están dejando notar en la actualidad. Los países desarrollados, sobre todo aquellos que alcanzaron su desarrollo gracias a la inversión extranjera directa, no han evolucionado en zonas tecnológicas punteras. Además los países en vías de desarrollo continúan recrudeciendo la lucha entre ellos, por obtener la inversión de las empresas extranjeras, mediante el uso de propaganda de mano de obra barata y demás benéficos legales.

Un aspecto llamativo en torno a la deslocalización está acaeciendo en los últimos años. Algunas empresas que procedieron a trasladar su producción a otras ubicaciones, actualmente están volviendo a sus lugares de origen. Se está produciendo una reversión de la deslocalización.

acontecimiento inevitable, ya que las empresas que pretenden sobrevivir deben afrontar estrategias de deslocalización para reducir sus costes y aumentar su capacidad de expansión, defienden también que es un fenómeno inequívocamente positivo que favorece que cada economía nacional se especialice en aquellas actividades para las que dispone de ventajas, incrementando la eficacia en la utilización de los recursos disponibles y, por consiguiente, eleve los niveles de renta real y bienestar de sus ciudadanos.”, en FLORES SÁNCHEZ, G.: «La acción sindical y las dinámicas de deslocalización internacional», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 28, núm. 1, 2010, págs. 67-68, disponible en la página Web: <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA1010120065A/32215>. Consultada por última vez el 15/01/2015.

A modo de muestra se exponen varias incidencias de este proceso de reversión. Es el caso del textil en España, donde el 15%³⁶⁶ de las empresas deslocalizadas del sector han vuelto. También es el caso de una importante empresa multinacional sueca de mobiliario que decidió cambiar tres proveedores de países asiáticos por sendos en Italia³⁶⁷. La causa fundamental de esta rectificación en el devenir empresarial es el aumento en los costes de transporte (petróleo) y las dificultades de controlar la producción en dichos enclaves, además de la excelente calidad de producto realizado en los antiguos enclaves deslocalizados.

A pesar de estos datos sobre la regresión del proceso deslocalizador, se sigue manteniendo la pugna por la inversión extranjera entre los Estados y para conseguirla se emplean diversas medidas con el fin de garantizar la reducción de la aplicación de la legislación. Entre sus mecanismos más significativos están las Zonas Francas.

III. II. B) Las Zonas Francas y su repercusión en los derechos humanos

Antes de todo, como viene siendo habitual en esta Tesis doctoral, se procederá a iniciar este apartado con un estudio de la definición del objeto en cuestión. La de Zona Franca (ZF en adelante) es una idea jurídica y económica utilizada para referirse a una serie de espacios físicos en los cuales su propietario crea una isla legislativa (ficticia), donde o no se aplica la legislación del Estado o su aplicación es de un perfil más bajo. El objetivo principal es atraer inversión extranjera hasta su territorio. Su definición básica ha sido aceptada por la doctrina unánimemente, sin embargo no siempre se ha empleado el mismo término. De esta manera existe una gran diversidad de conceptos como los de Zona Franca de transformación, de producción, de exportación, industriales. Incluso en México se llaman Maquiladoras³⁶⁸. El porqué de esta variada

³⁶⁶ Datos extraídos de una noticia publicada en el diario digital “*El economista digital*”, el 2 de septiembre de 2012, consultada en la página Web:

http://www.economiadigital.es/es/notices/2012/08/un_15_del_textil_deslocalizado_ya_ha_regresado_a_la_peninsula_32802.php. Consultada por última vez el 15/01/2015.

³⁶⁷ Información extraída de una noticia publicada en el diario digital “*El confidencial*” el 14 de abril de 2012, consultada en la página Web:

<http://www.elconfidencial.com/economia/2012/04/14/deslocalizacion-a-la-inversa-ikea-deja-asia-y-apuesta-por-italia-96113/>. Consultada por última vez el 15/01/2015.

³⁶⁸ “*Las empresas maquiladoras son establecimientos industriales registradas bajo el Decreto de la Industria Maquiladora de Exportación en México y tienen permitido importar insumos, materias primas y personal calificado para ensamblar o manufacturar, parcial o completamente un producto y ser re-exportado a Estados Unidos (parcial o totalmente) libre de impuestos, excepto del valor agregado*”

terminología deriva de su propia evolución y de las actividades que en ella se realicen. A raíz de los cambios devenidos en las ZF, su calificación ha variado y se han establecido adjetivos que ayudan a comprender mejor su función. Así existen zonas caracterizadas por su actividad económica predominante (Zona Franca Industrial, de servicios, turísticas, tecnológicas, agropecuarias.) o por sus órganos de administración (estatal, privada o mixta), también difieren por su extensión (parques, ciudades, perímetros).

El empleo de territorios con especiales condiciones fiscales, aduaneras e incluso laborales no es una técnica económica y jurídica novedosa pero si es significativo su aumento exponencial como consecuencia del incremento de la voracidad de la competencia a la baja entre Estados. Competencia desbordada por el incremento de los procesos de deslocalización productiva, típico mecanismo de la globalización³⁶⁹.

Desde la antigüedad se reservaban franjas costeras en la cuenca del Mediterráneo, donde existía libre acceso a embarcaciones y mercancías, no se crearon con motivos de fomentar el comercio sino debido a las dificultades de transporte existentes en la época. A lo largo del vasto Imperio romano, algunas de sus ciudades más representativas en el ramo comercial, Tiro y Cartago, se les aplicaron estas

realizado en México, siempre que mantengan las reglas de origen dentro del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN). Se trata, en forma resumida, de un programa para el fomento de las exportaciones manufactureras, a través de incentivos fiscales a la extranjera directa y al desarrollo de proveedores. Con el tiempo, la industria maquiladora de exportación (IME) en México se ha convertido en la principal actividad manufacturera, no solo por el dinamismo que tienen sus principales actividades (automotrices, electrónicas y del vestido), sino por su gran relevancia nacional en la generación de exportaciones, divisas y empleo.”, en CARRILLO, J.: «Maquiladoras en México: evolución industrial y retraso sindical», en *Cuadernos del CENDES*, núm. 47, 2001, págs. 207-208, disponible en la página Web: <http://www.colef.mx/jorgecarrillo/wp-content/uploads/2012/04/PU237.pdf>. Consultada por última vez el 15/01/2015.

³⁶⁹ “*Las zonas francas actuales y sus resultados son apenas un experimento de globalización y de lo que se puede lograr en materia de atracción de inversión y generación de empleo. [...] Las zonas francas, entendidas como áreas geográficas que gozan de tratamiento preferencial en materia arancelaria, tributaria y cambiaria, se encuentran vigentes en un contexto de globalización y creación y desarrollo de acuerdos de libre comercio, en la medida en que promueven sectores dinámicos tales como el sector manufacturero, los servicios y la logística mundial, los cuales permiten la diversificación productiva y la inserción internacional de los países de América Latina y El Caribe. Así mismo, sirven de plataformas de prestación de servicios, producción y ensamble de bienes y como escenario ideal para la relocalización de empresas. Todo esto constituye un importante factor para promover y aprovechar los acuerdos de libre comercio entre los países del continente Americano.*”, SELA: *Influencia de las Zonas Francas en la diversificación productiva y la inserción de los países de América Latina y el Caribe: I Conferencia de Autoridades Gubernamentales de Zonas Francas de América Latina y el Caribe*, Cali, Colombia 20 y 21 de septiembre de 2012, Secretaría Permanente del SELA, Caracas, 2012, págs. 4 y 7, disponible en la página Web:

http://www.sela.org/attach/258/default/DT_N2-12-Influencia_de_las_Zonas_Francas_Diversificacion_productiva_insercion_paises_ALC.pdf. Consultada por última vez el 15/01/2015.

facilidades y promovieron el incremento del movimiento económico de la región. Estas experiencias de puertos francos fueron muy beneficiosas y se extrapolaron a prácticas localizadas en siglos posteriores. El siglo XVI fue testigo de la creación de zonas portuarias de parecidas características en ciudades europeas, Hamburgo, Trieste, Génova y Marsella³⁷⁰. La iniciativa de crear Zonas Francas también se da fuera del continente europeo y alcanza un rango mundial. Al contar con experiencias en Asia, por ejemplo Singapur y su enclave portuario. En referencia al continente americano unas de las primeras prácticas sobre las ZF tienen lugar en Cuba, sobre los años treinta cuando se aprobó una ley para la constitución en el territorio de la isla de una ZF. Otra experiencia muy significativa se encuentra en Panamá, donde en 1948 se creó la Zona Libre de Colón³⁷¹.

El uso de esta técnica en España comenzó durante los inicios del siglo XX, con el ejemplo de la ZF de Barcelona³⁷². Actualmente también existe la ZF de Canarias, el 30 de noviembre de 1998 se firmó la resolución para adaptar la regulación de la Zona Franca de Gran Canaria a los requisitos comunitarios³⁷³.

Aparte de estas experiencias, en los últimos años se ha producido un desarrollo cuantitativo sin parangón. Según la OIT y Singa³⁷⁴, el número de países con ZF aumentó

³⁷⁰ Información sobre la historia de las Zonas Francas se ha extraído de la página Web: http://www.ecured.cu/index.php/Zona_franca. Consultada por última vez el 15/01/2015.

³⁷¹ “La iniciativa de crear una Zona Libre en Panamá la presentó el vice-presidente del primer Banco Nacional de Nueva York, George E. Roberts en 1929. En ese entonces la idea no tuvo la participación esperada. Sin embargo en 1945, el ex presidente Enrique A. Jiménez, retomó esta idea, ya que la misma permitía obtener ventaja del constante tráfico marítimo que utilizaba el Canal de Panamá para movilizar mercancías. El proyecto de viabilidad lo desarrolló por Thomas E. Lyons en 1946, destacaba la posición geográfica y las ventajas estratégicas que esto ofrecía a las empresas interesadas en distribuir y almacenar mercancías. La mejor opción para ejecutar el proyecto era la Ciudad de Colón según dicho estudio. La Zona Libre de Colón finalmente fue creada por el Decreto Ley 18 de 17 de junio de 1948 como institución autónoma del Estado panameño.”, en ING LOGISTIC: «Zona de Colón, Panamá», sin más datos al ser un artículo online disponible en la página Web: http://logisticaytransporteinlog.com/wp-content/files/Zona_de_Colon.pdf. Consultada por última vez el 15/12/2014

³⁷² “El concepto de zonas francas de exportación no es algo nuevo. Ya a comienzos del siglo tenía gran Éxito la zona franca de Barcelona, al igual que sucedería más tarde con la de Shannon, en Irlanda, creada a finales de los años cincuenta. Sin embargo, fue necesario esperar hasta finales de los años setenta para que la tendencia a crear zonas francas de exportación tomara un verdadero impulso, para que se produjera el movimiento de proliferación que todavía hoy continúa en todas las latitudes del mundo.”, en CIOSL: Zonas francas de exportación: explotación máxima para un desarrollo mínimo, Organizaciones Sindicales Libres, Bruselas, septiembre 2003, pág. 8, disponible en la página Web: http://www.fiteqa.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc20423_Zonas_francas_de_exportacion_explosion_maxima_para_un_desarrollo_minimo.pdf. Consultada por última vez el 15/01/2015.

³⁷³ Información sobre la ZF de Canarias localizada en su página Web: <http://www.zonafanca.org/index.php/zf1>. Consultada por última vez el 15/12/2012.

³⁷⁴ Los datos se encuentran en una tabla de datos localizada en SINGA BOYENGE, J. P.: *ILO database on export processing zones (Revised)*, Sectoral Activities Programme, Working Paper 251, OIT, Ginebra, 2007, pág. 1, disponible en la página Web:

hasta 130 en 2006, desde los 116 registrados en 2002 y los 25 registrados en 1975. El número total de ZF en 2006 es de 3.500 y da empleo a más de 66 millones de personas en todo el mundo³⁷⁵. Para hacerse una idea de la evolución de estas zonas, en Colombia el número aumentó de 11 en 2005 a 79 en 2010³⁷⁶. Además, estas cifras aumentan exponencialmente año tras año. En el primer semestre del 2012, 11 departamentos cuentan con 18 nuevas Zonas Francas. Esto representa inversiones por más de 1 billón de dólares para sectores industriales químicos, plásticos, salud y agroindustria³⁷⁷. Es

http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2007/107B09_80_engl.pdf. Consultada por última vez el 15/01/2015. Datos empleados también de los obtenidos de la OIT de manos del estudio de MILBERG, W. y AMENGUAL, M.: *Desarrollo económico y condiciones laborales en las zonas francas industriales: un examen de tendencias*, OIT, Ginebra, 2008, pág. 5, disponible en la página Web: http://www.sela.org/attach/258/EDOC/SRed/2014/03/T023600005715-0-2008_OIT_Desarrollo_economico_y_condiciones_laborales_en_las_zonas_francas_industriales.pdf. Consultada por última vez el 15/01/2015.

³⁷⁵ “En estos 130 países había 3.500 ZFI, en las que se empleaba a 66 millones de personas. China ha sido con diferencia el país en que más se ha expandido la actividad de las ZFI. Se estima que, en este país, 40 millones de personas trabajan actualmente en ZFI o en actividades relacionadas con las ZFI, lo que representa un aumento de 10 millones de trabajadores con respecto a 2002. Sin embargo, China no es el único país donde se ha producido una expansión de la actividad de las ZFI. Fuera de China, el empleo en las ZFI se duplicó entre 2002 y 2006, pasando de 13 a 26 millones. En 2006, en todas las regiones del mundo (a excepción de América del Sur), la presencia de las ZFI era bastante importante en cuanto al empleo. El recurso activo a las ZFI en Asia Oriental, América Central y el Caribe es ampliamente conocido y se ha estudiado en profundidad desde la implantación de éstas en los decenios de 1970 y 1980. Actualmente existen más de 90 ZFI en el África Subsahariana y en las economías en transición de Europa Oriental y Central; algunas de ellas, concretamente las del Gabón, Ghana, Kenya, Lesotho, Malí, Mozambique, Nigeria, Zimbabwe, la República Checa y Lituania, contribuyen en un porcentaje significativo a las exportaciones del país (OIT, 2007). En el cuadro 2 se muestran los niveles de empleo en las ZFI, por región, en 2002 y en 2006. La cifra relativa a China es de 40 millones, y su aumento desde 2002 da cuenta de casi la mitad del incremento global del empleo en las ZFI en el período considerado.”, en MILBERG, W. y AMENGUAL, M.: *Desarrollo económico y condiciones laborales en las zonas francas industriales: un examen de tendencias...* op. cit. pág. 5.

³⁷⁶ “Hasta el año 2005 solo se habían establecido en el país un total de 10 zonas francas que incluían 391 empresas operadoras, industriales, comerciales y de servicios. A finales de ese año, con el objetivo de atraer nueva inversión extranjera y cumplir con los compromisos adquiridos por Colombia ante la OMC, se radicó un proyecto de ley para modificar el régimen de estas zonas. Dentro de los compromisos con la OMC se había previsto la eliminación de los incentivos tributarios a las exportaciones a menos que el país extendiera estos beneficios a las ventas internas. Como resultado, se expidió la Ley 1004 de 2005 y los decretos 383 y 4051 de 2007, que definen el actual régimen de las zonas francas en Colombia.[...] En los últimos cinco años se ha observado un aumento significativo del número de zonas francas, que ascendieron de 11 en 2006 a 79 al final de 2010. La legislación reciente promovió la creación de zonas francas uniempresariales cuyo número aumentó de 5 en 2007 a 47 en 2010, con una declaratoria promedio anual de 14 nuevas zonas francas en los últimos tres años. En contraste, las zonas francas permanentes pasaron de 11 a 32 entre 2006 y 2010, con una declaratoria promedio anual de 5 en los últimos cuatro años.”, en RAMOS, J. y RODRÍGUEZ, K.: «Zonas francas en Colombia: beneficios tributarios en el impuesto de renta», en *Borradores de economía*, núm. 657, 2011, págs. 6 y 8, disponible en la página Web: <http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/pdfs/borra657.pdf>. Consultada por última vez el 15/01/2015.

³⁷⁷ “Para el primer semestre del 2012, 11 Departamentos tendrán 18 nuevas zonas francas que están en trámite en la DIAN. Esto representa inversiones por más de \$1 billón para sectores industriales como químicos, plásticos, salud y agroindustria.”, consultado en la página Web: <http://www.dinero.com/negocios/articulo/casi-listo-nuevo-regimen-zonas-francas/145629>. Consultada por última vez el 15/01/2015.

impresionante lo ocurrido en todo el sudeste asiático, donde ha acaecido un importante crecimiento de los territorios destinados a Zonas Francas³⁷⁸.

Hasta ahora se ha focalizado la atención en las ZF desde una perspectiva genérica, pero, como ya he adelantado, existen muchos tipos de zonas y no todas serán objeto de análisis en esta disertación.

Para este trabajo se ha seleccionado las Zonas Francas industriales³⁷⁹ de productos y servicios. La razón es muy sencilla: ellas tienen por objetivo la instalación de empresas en su territorio para la producción de bienes y servicios. Es decir, en ellas se instalan centros de trabajo donde los trabajadores realizan su labor bajo la dirección de un empresario. Por tanto, en dichas empresas se puede observar el comportamiento de los empresarios y los Gobiernos en relación con los derechos humanos de los trabajadores.

Cuando los inversores extranjeros deciden invertir en esos territorios no depositan en las empresas de las zonas el peso total del desarrollo productivo³⁸⁰. La labor realizada en muchas de estas zonas no engloba todo el proceso productivo, es decir, los materiales se someten a cierto grado de producción antes de ser exportados, pero habitualmente no se procesan de forma absoluta, por lo tanto esa actividad constituye una parte muy específica del proceso³⁸¹. En un principio las tareas a realizar

³⁷⁸ Un interesante estudio sobre la situación del sudeste asiático se puede encontrar en la obra MANH HUNG, N.; THI HONG NHUNG, N. y QUANG TUAN, B.: «Earnings and Quality of Female Labor in the Border Areas of Vietnam and Implications for Greater Mekong Subregion Cooperation», en *Research Report Series*, vol. 1, núm. 3, Filipinas 2011, págs. 1-34, disponible en la página Web: <http://www.adb.org/sites/default/files/publication/29173/female-labor-vie-border.pdf>. Consultada por última vez el 15/01/2015.

³⁷⁹ “La zona franca industrial tiene por objetivo la creación de complejos industriales transformadores de materias primas con cierta incidencia de materiales extranjeros.”, en la página Web: http://www.info-just.com/enciclopedia/zonas_francas.htm. Consultada por última vez el 15/01/2015, “Zona franca industrial de bienes y servicios: tiene por objeto principal promover y desarrollar el proceso de industrialización de bienes y de prestación de servicios, destinados a mercados externos y de manera subsidiaria al mercado nacional.”, en GARAY, L. J.: *Colombia: estructura industrial e internacionalización 1967-1996*, Biblioteca Virtual del Banco de la República, 2004, sin paginación al ser un artículo online consultado en la página Web: <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/economia/industrialatina/168.htm>. Consultada por última vez el 15/01/2015.

³⁸⁰ Un trabajo crucial desde el punto de vista laboral de las ZF lo supone OIT: *Cuestiones laborales y sociales relacionadas con las zonas francas industriales. Informe para el debate de la Reunión tripartita de países que poseen zonas francas industriales*, OIT, Ginebra, 1998. Y en OIT: *Empleo y política social en relación con las zonas francas industriales (ZFI)*, Consejo de Administración, 286.ª reunión, OIT, Ginebra, 2003, disponible en la página Web: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb286/pdf/esp-3.pdf>. Consultada por última vez el 15/01/2015.

³⁸¹ “Según la definición de la OIT, las zonas francas de exportación son, en el sentido propio del término “zonas industriales con ventajas especiales para atraer a los inversores extranjeros, en las cuales

eran muy primarias, sin apenas intervención tecnológica, pero en la actualidad este hecho está cambiando de manera progresiva. Ciertamente que aún persisten, y son la inmensa mayoría, las zonas dedicadas a los procesos de manufacturación³⁸² - recolección, confección, etc. - pero algunas zonas se han especializado en procesos más complejos, a través de la instauración de parques tecnológicos con una importante inversión estatal. Transformaciones que también han afectado al objeto de trabajo, se ha pasado del sector industrial al sector servicios³⁸³, con la instauración de zonas comerciales y centros financieros³⁸⁴. El tránsito de una actividad más primigenia (manufactura) a una de mayor implicación tecnología y profesional supondrá un ejemplo a seguir de cómo se debe aprovechar la inversión inicial del capital extranjero para desarrollar la industria local y conseguir ese plus de productividad que ayude, en el futuro, a retener la presencia de la empresa y así evitar su deslocalización³⁸⁵.

se transforman productos importados antes de exportarlos nuevamente”. Pero la política y la práctica relativas a las zonas francas de exportación han evolucionado considerablemente con el correr de los años. Por ejemplo, ciertos países, más allá de las simples actividades de transformación, intentan desarrollar zonas especializadas como los parques tecnológicos o científicos.”, en CIOSL: Zonas francas de exportación: explotación máxima para un desarrollo mínimo... op. cit. pág. 8.

³⁸² “Este tipo de “zona”, dado el avance de las comunicaciones directas por barco, se fue limitando con el transcurso del tiempo hasta que algunos países en desarrollo, apartándose de las formas originales, promovieron, dentro del perímetro de la zona, la instalación de nuevas industrias, especialmente aquellas intensivas en mano de obra, destinadas a la elaboración de productos manufacturados para la exportación, otorgando todo tipo de incentivos y facilidades administrativas para captar la inversión de capitales extranjeros.”, en ANCHORDOQUI, E.: «Las zonas francas industriales y el comercio exterior», en *Integración latinoamericana*, vol. 2, núm 17, septiembre 1977, pág. 4, disponible en la página Web:

http://www10.iadb.org/intal/intalcdi/integracion_latinoamericana/documentos/017-Estudios_1.pdf.

Consultada por última vez el 15/01/2015.

³⁸³ En el caso de Uruguay se reconoce el cambio de objeto de las ZF de industriales a servicios “Durante todos estos años en que rigió esta ley, la idea original de creación de ZF para el desarrollo fundamentalmente industrial, sufrió varios avatares que llevaron a pensar en ZF exclusivamente enfocadas a servicios, para lo cual se ampliaron las actividades que podían realizarse en ellas. Así, la ley 17.292 incorporó dentro de los servicios que podían realizarse, a los call centers, las casillas de correo electrónico la emisión de certificados de firma electrónica y educación a distancia. Estos servicios se vieron beneficiados de las exenciones de la ley, salvo que fueran organizados para realizar servicios mayormente dentro del territorio aduanero nacional. Fuera de estos casos, podían proveer servicios aun hacia el interior del territorio aduanero nacional, lo que constituía una excepción al régimen general. Pero hasta a eso se había llegado para fomentar la instalación de empresas de servicios en las ZF.”, en LORENZO, G.: «Zonas francas: idas y vueltas de un instrumento codiciado», en *Revista de Negocios del IEEM*, abril 2012, pág. 30, disponible en la página Web:

http://socrates.ieem.edu.uy/wp-content/uploads/2012/04/col_legal.pdf. Consultada por última vez el 15/01/2015.

³⁸⁴ “Existen países, como en Colombia, donde hay zonas francas de servicios turísticos. En otros países existen zonas de servicios financieros que atraen bancos, firmas de contabilidad, aseguradoras y reaseguradoras, etc.”, en GRANADOS, J.: «Las zonas francas de exportación en América Latina y el Caribe: sus desafíos en un mundo globalizado», en *Integración & Comercio*, núm. 23, 2005, pág. 81, disponible en la página Web:

http://www10.iadb.org/intal/intalcdi/integracion_comercio/e_INTAL_IYC_23_2005_Granados.pdf.

Consultada por última vez el 15/01/2015.

³⁸⁵ Un ejemplo de tal intención más lo supone China, “En China, las zonas económicas especiales no sólo tienen por objeto atraer inversión y generar puestos de trabajo, sino que son el vehículo para abrir la economía China a las fuerzas de mercado y desarrollar nuevas industrias de exportación que absorban

El cambio de objeto no es la única transformación, también ha variado su extensión geográfica. Han pasado de ZF que ocupan un terreno determinado, incluso con limitaciones físicas en su perímetro (vallas, alambradas³⁸⁶) a la calificación de una ciudad, de una región e incluso de un país entero como ZF. Casos paradigmáticos son los territorios de Taiwán y Hong Kong considerados en su totalidad ZF.

Mediante su construcción las autoridades públicas persiguen la consecución de una serie de objetivos³⁸⁷. El principal es el desarrollo de la economía del país. En el

la mano de obra excedentaria. Además de las zonas económicas especiales, más amplias, en 2002 China contaba con 43 zonas de desarrollo económico operativas a nivel nacional y 400 a nivel provincial. Estas zonas reúnen a las industrias de la alta tecnología, las tecnologías de la información y farmacéutica, y ofrecen una serie de incentivos a las empresas. Por ejemplo, en dichas zonas las empresas manufactureras sólo están sujetas a un impuesto sobre la renta del 15 por ciento y, en lo que se refiere a la utilización del capital extranjero, gozan de una mayor autonomía de la que es habitual en China. En 2001, China era el sexto país receptor de IED del mundo.”, en OIT: Empleo y política social en relación con las zonas francas industriales... op. cit. pág. 3, punto 5.

³⁸⁶ En el artículo 2º de la Ley Nº 15.921 por la que se aprueba la ley de zonas francas de la República de Uruguay se indica: *Las zonas francas son áreas del territorio nacional de propiedad pública o privada, cercadas y aisladas eficientemente, las que serán determinadas por el Poder Ejecutivo previo asesoramiento de la Comisión Honoraria Asesora de Zonas Francas, con el fin de que se desarrollen en ellas con las exenciones tributarias y demás beneficios que se detallan en esta ley, toda clase de actividades industriales, comerciales o de servicios. A) Comercialización, depósito, almacenamiento, acondicionamiento, selección, clasificación, fraccionamiento, armado, desarmado, manipulación o mezcla de mercancías o materias primas de procedencia extranjera o nacional. B) Instalación y funcionamiento de establecimientos fabriles C) Prestación de servicios financieros, de informática, reparaciones y mantenimiento, profesionales y otros que se requieran para el mejor funcionamiento de las actividades instaladas y la venta de dichos servicios a terceros países D) Otras que a juicio del Poder Ejecutivo resultaren beneficiosas para la economía nacional o para la integración económica y social de los Estados. El Poder Ejecutivo adoptará las medidas necesarias a los efectos de que estas actividades no perjudiquen la capacidad exportadora de las industrias ya instaladas en zonas no franca.*

³⁸⁷ Un estudio de los objetivos de los Gobiernos de los Estados con la implantación de las Zonas Francas se observa en el artículo de GRANADOS, "a) Adquisición de divisas extranjeras a través de la ampliación y diversificación de la base exportadora. Cuando la estrategia de sustitución de importaciones empieza a demostrar sus limitaciones, los países inician esfuerzos por promover exportaciones de productos no tradicionales a terceros mercados como una fórmula para obtener divisas extranjeras, sobre todo luego de las crisis de los años ochenta. En vista del fuerte sesgo antiexportador imperante en la economía doméstica, los países de ALC utilizaron una serie de instrumentos de política que le facilitara a la iniciativa privada sus esfuerzos por descubrir nuevos productos de exportación y explotar nuevos mercados. Entre los instrumentos utilizados se adoptó el régimen de ZFE que ha constituido un régimen de excepción que establece enclaves geográficos cuyo régimen aduanal, comercial, tributario y regulatorio es mucho más liberal que el vigente en el resto del territorio nacional. b) Atracción de inversión extranjera directa. Como otra manera de atraer recursos financieros frescos y promover la industrialización local y la transferencia de tecnología y conocimientos, muchas de las ZFEs en ALC fueron diseñadas para facilitar y simplificar notoriamente el establecimiento de firmas extranjeras. Los procedimientos simplificados de establecimiento y operación y sus facilidades infraestructurales (vías de acceso, cercanía a puertos y aeropuertos, disponibilidad de mano de obra, telecomunicaciones, energía y agua) han hecho que algunas ZFE hayan sido exitosas en la atracción de empresas manufactureras extranjeras. Las facilidades otorgadas frecuentemente aíslan a las empresas establecidas de los frecuentes altibajos en el ambiente de negocios de los países en desarrollo. Finalmente, se espera que la presencia del inversionista extranjero funcione como catalizador para que el empresariado nacional se involucre en la producción de productos no tradicionales para la exportación. c) Generación de empleo. El establecimiento de las ZFEs busca también generar empleos o abordar problemas de subempleo. Las ZFEs son una herramienta para brindar

caso de Colombia, el Gobierno indica que estos espacios deben servir de instrumento para la creación de empleo y la captación de nuevas inversiones de capital, ser un polo de desarrollo que promueva la competitividad en las regiones donde se establezcan. Amén de desarrollar procesos industriales altamente productivos y competitivos, bajo los conceptos de seguridad, transparencia, tecnología y producción limpia³⁸⁸. La instauración de las ZF atraerá la atención de diversas empresas³⁸⁹, multinacionales o no, que sin la presencia de estos espacios y sus alicientes no habrían decidido instalarse en dichos territorios.

Al establecer facilidades a las empresas, el Estado³⁹⁰ espera obtener en forma de contraprestación una serie de ventajas: reducción del desempleo en la zona, recepción de tecnología inexistente en el país, formación para el futuro de la clase trabajadora. El organismo público pretende una rehabilitación industrial de lugares abandonados y la reactivación de su economía en sus zonas periféricas. La creación de las ZF es planeada por parte del poder público como una inversión de futuro, para en

plazas de trabajo y empleos indirectos. Las ZFEs brindan empleo masivo a trabajadores con niveles bajos o medios de capacitación. Sin embargo, también buscan generar demanda de profesionales y ciertos gerentes. Como se indicará adelante, es ésta un área donde las ZFEs han sido muy efectivas. d) Desarrollo de zonas de menor desarrollo relativo. Con alguna frecuencia se han diseñado ZFEs y otras zonas libres con el propósito deliberado de promover el desarrollo de ciertas áreas marginales en un país. Algunas legislaciones nacionales contemplan incentivos específicos para promover el establecimiento de ZFEs.”, en GRANADOS, J.: «Las zonas francas de exportación en América Latina y el Caribe: sus desafíos en un mundo globalizado... op. cit. págs. 84 y 85.

³⁸⁸ Consultado en la página la Web: <http://www.zonafrancasantander.com/secciones-37-s/antecedentes.htm>. Consultada por última vez el 15/01/2015.

³⁸⁹ “*Se ha afirmado más de una vez que las zonas francas industriales, tal como se las concibe y como funcionan en la actualidad son un “paraíso para los industriales extranjeros”. Básicamente deben ofrecer: mano de obra abundante y barata, estímulos fiscales de todo tipo, eficacia en los servicios, infraestructura moderna y adecuada a las necesidades, etc. Pero los países, al ofrecer estas ventajas, pueden determinar las características en la selección de las industrias admitidas. La legislación es por lo general muy amplia en cuanto a las posibilidades de elaborar cualquier tipo de producto para la exportación.”, en ANCHORDOQUI, E.: «Las zonas francas industriales y el comercio exterior... op. cit. pág. 10.*

³⁹⁰ Las contraprestación que el gobierno pretende recibir se ha constatado en ROBLES MONGE, M. (Coord.): *Costa Rica: Contribución de las Zonas Francas en las Áreas de Menor Desarrollo*, MIDEPLAN, San José, octubre 2008, págs. 91-105, disponible en la página Web:

<http://www.ifam.go.cr/PaginaIFAM/docs/PRODUCTOS%20FOMUDE%202006-2011/R4->

[Productos/P4%20Zonas%20Francas.pdf](http://www.ifam.go.cr/PaginaIFAM/docs/PRODUCTOS%20FOMUDE%202006-2011/R4-Productos/P4%20Zonas%20Francas.pdf). Consultada por última vez el 15/01/2015, además también se observan estas pretensiones en NELSON ROJAS, V.: «Zonas francas herramientas para el desarrollo productivo», en *Contraloría General de la República*, 31 de Agosto de 2009, pág. 6, disponible en la página Web:

<http://www.contraloriagen.gov.co/documents/10136/15848373/Estudio+Zonas+Francas.pdf/e81c98c3-ac5a-4548-bdc1-61f32d3a1932>. Consultada por última vez el 15/01/2015, “*Se constituye con la finalidad de generar empleo, promover nuevas inversiones de capital, ser polo de desarrollo para el fomento de la competitividad en las regiones donde se establezca, generar procesos industriales altamente productivos y competitivos, bajo conceptos de seguridad, transparencia, tecnología, producción limpia, todo esto en un esquema de economías de escala, simplificando los procedimientos del comercio de bienes y servicios, para facilitar su venta.”.*

un primer momento conseguir un desarrollo económico que posteriormente pueda traspasarse al ámbito social. Sin embargo, todos estos beneficios no se han dejado sentir todavía, por ello se podría argumentar que la constitución de estas zonas solamente ha cumplido con el objetivo de la captación de inversión extranjera directa³⁹¹ para el enriquecimiento de sus promotores.

Desde el punto de vista empresarial, las ZF han sido utilizadas tradicionalmente con el fin de mejorar la eficacia de sus cadenas de producción³⁹² mediante la reducción de costes, laborales y fiscales. En el momento en que una empresa decide iniciar un proceso de deslocalización de su producción a otro lugar, las ZF serían los mecanismos empleados por los Estados o sus promotores privados para atraer la atención de dichas corporaciones económicas hacia su territorio. Este efecto llamada puede ser tan fuerte que puede influir en la decisión empresarial de iniciar una deslocalización, es decir, una empresa sin la menor intención de iniciarla se vería tentada a ello gracias a las excelentes condiciones propuestas por el titular de determinada ZF.

No se puede negar la existencia de algunas ventajas de la ZF³⁹³. Desde el punto de vista laboral, la generación de empleos³⁹⁴ directos e indirectos es irrefutable. Sin

³⁹¹ “El principal objetivo del establecimiento de zonas francas en países como los del Asia ha sido atraer inversión extranjera, impulsar las exportaciones, generar empleo, lograr transferencia tecnológica y promover el desarrollo de las regiones. Las operaciones de las empresas extranjeras en las zonas francas han redundado en diferentes campos. Sin embargo, se han hecho diversas críticas al establecimiento de inversión extranjera IE- en dichas zonas por los escasos beneficios reales que los países pueden derivar de esa inversión en términos de su contribución directa y aún indirecta al proceso de industrialización del país anfitrión. Todo depende de los aportes de la IE en diversos campos como la incorporación tecnológica, el cambio técnico, la preparación y aprendizaje de la mano de obra local, la demanda por materias primas e insumos domésticos y la reproducción de externalidades de diverso tipo, entre otros factores.”, en GARAY, L. J.: *Colombia: estructura industrial e internacionalización 1967-1996...* op. cit.

³⁹² “Las zonas francas industriales han sido utilizadas tradicionalmente por las empresas transnacionales para mejorar la eficiencia de sus cadenas de producción.”, en ARESKURRINAGA, E.; BARRUTIA, X. y MARTÍNEZ, E.: *El nuevo escenario para las zonas francas y los países en desarrollo*, Universidad del País Vasco- Euskal Eriko Unibertsitatea, pág. 2, disponible en la página Web: <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/sieterem/56.pdf> . Consultada por última vez el 15/01/2015.

³⁹³ “En los últimos 25 años el desarrollo y consolidación de zonas francas por parte de la gran mayoría de países de la región latinoamericana y caribeña y, especialmente por parte de los países asiáticos, permitió consolidar a las zonas francas como un instrumento por excelencia para la generación de empleo, la atracción de inversión extranjera, la transferencia de tecnología, la diversificación productiva, la ampliación de la oferta exportable y la mejora en las modalidades de inserción internacional.”, en SELA: *Influencia de las Zonas Francas en la diversificación productiva y la inserción de los países de América Latina y el Caribe...* op. cit. pág. 3.

³⁹⁴ Esta creación de puestos de trabajos se observa en un estudio sobre el impacto de las ZF en la economía de la República Dominicana, en este artículo se sentencia que “En circunstancias en que los sectores y mecanismos formales de absorción masiva de mano de obra (industria doméstica, gobierno), acusan una tendencial pérdida de su capacidad para generar empleos, y que la PEA registra un crecimiento del orden del 2,21 por ciento anual(34,5 por ciento entre 1981 y 1991), el sector de las zonas francas se ha constituido en el polo de absorción de fuerza de trabajo que ha paliado más vigorosamente

embargo, el problema está en sus condiciones inmersas en la precariedad³⁹⁵. Con el fin de justificarlas se emplean otros datos, aunque estos son muy cuestionables.

La tan aclamada transferencia tecnológica y de formación no se realiza, pues las labores ejecutadas por los trabajadores en las empresas son en su mayoría de baja calificación y muy elementales³⁹⁶. La gran parte de las empresas instaladas en dichas zonas se encargan de manufacturas de calzado y textil. Este dato está cambiando en algunas ZF, escasas en proporción, que cuentan con tecnología de vanguardia. Sin embargo, este tipo de avances tecnológicos se restringen a las ZF. Los avances técnicos son exclusivos para el desarrollo de los productos ahí fabricados, de esta forma su utilización más allá de esas empresas es muy difícil. En definitiva, cuando existe tecnología avanzada en las ZF casi nunca trasciende al resto del país y así el aporte tecnológico es escaso.

Otro dato para demostrar su utilidad es que la economía del país en general se ha beneficiado de la presencia de estas zonas, gracias a la inversión extranjera, todo ello en palabras de los promotores de las mismas³⁹⁷. Inversión que redundará en la

el desempleo en la República Dominicana.”, en REYES CASTRO, F. y DOMÍNGUEZ, A.: *Zonas francas industriales en la República Dominicana: Su impacto económico y social, Programa de empresas multinacionales, Documento de trabajo núm. 73*, Oficina internacional del trabajo, Ginebra, 1993, pág. 29, disponible en la página Web: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1993/93B09_255_span.pdf. Consultada por última vez el 15/01/2015.

³⁹⁵ Un profundo análisis de la precariedad laboral tendente en las ZF, y especialmente en las maquiladoras de México se encuentra en DE LA O, M^a. E.: «Entre la flexibilidad, el trabajo fragmentado y la precariedad laboral. Las trabajadoras de la maquila del norte y centro de México», en *V Congreso Nacional AMET 2006, Trabajo y Reestructuración: los Retos del Nuevo Siglo*, disponible en la página Web: <http://www.izt.uam.mx/amet/vcongreso/webamet/indexedemesa/ponencias/Mesa%2010/Delaom10.pdf>. Consultada por última vez el 15/12/2014.

³⁹⁶ “Dadas la estructura de enclave y el tipo de procesos productivos [...] (en muchos casos reducidos a actividades de ensamblaje realizadas por fuerzas de trabajo de baja calificación), se ha asumido que las posibles transferencias de tecnología desde la zona al resto de la economía y las externalidades asociadas tiene un orden menor de importancia.”, en MÁRTINEZ, A. R.; GÁYA, R.; CAMPOS, R. y MICHALCZEWSKY, K.: «Marcos teóricos para el análisis de las zonas de procesamiento de exportaciones en América Latina y el Caribe», en CAMPOS GRANADOS, J. y MARTÍNEZ, A. R.(Edits.): *Zonas francas, comercio y desarrollo en América Latina y el Caribe, análisis crítico de su oportunidades y desafíos*, Banco Interamericano de Desarrollo, Buenos Aires, 2012, pág. 27, disponible en el borrador preliminar para el II Congreso Nacional de Zonas Francas de San José, Costa Rica, 3 de julio de 2012, accesible en la página Web: [http://www.aladi.org/nsfaladi/reuniones.nsf/2811853279315d5703257aaf004fbd07/\\$FILE/Sesi%C3%B3n%208%20-%20Zonas%20Francas_Ramos.pdf](http://www.aladi.org/nsfaladi/reuniones.nsf/2811853279315d5703257aaf004fbd07/$FILE/Sesi%C3%B3n%208%20-%20Zonas%20Francas_Ramos.pdf). Consultada por última vez el 15/01/2015.

³⁹⁷ “Colombia mantiene un crecimiento sostenido de inversión extranjera en un difícil momento de la economía mundial. Así lo informó el ministro de Comercio, Industria y Turismo, Luis Guillermo Plata, en el marco de la XIII Conferencia Latinoamericana de Zonas Francas, que sesiona desde ayer en Cartagena y finaliza mañana. Mientras la inversión cae en el mundo un 44%, en Colombia estos recursos siguen siendo muy significativos para los ingresos del país. En 2008 Colombia logró atraer la cifra récord de 10.600 millones de dólares de inversión extranjera, y se espera para este año, tener al menos 9.000 millones de dólares, teniendo en cuenta la coyuntura económica internacional. Este monto, de acuerdo con lo expresado por el ministro Plata, se basa en que a 11 de septiembre de 2009, según la Balanza de Pagos,

eliminación de la pobreza en palabras del Presidente de Colombia durante una conferencia sobre las Zonas Francas³⁹⁸.

No obstante, la aportación que las empresas de las ZF realizan a la economía local es irrisoria, la interrelación entre éstas y las empresas locales es casi nula³⁹⁹. Todo lo necesario para la producción en las ZF se abastece a través de la importación, salvo claro está la mano de obra. Además cuando las empresas deciden instalarse en las ZF se les dota de una serie de beneficios fiscales, así que ni a través de impuestos favorecen el desarrollo de la economía local.

En definitiva, la existencia de estas zonas facilita la llegada de la inversión extranjera y por ende la creación de empleo. Pero el principal escollo de estos nuevos trabajos es que viven en constante peligro. Si se intenta mejorar las condiciones

se registran 5.688 millones de dólares en inversión extranjera directa en Colombia. “En 2008, a esta altura del año, iban más de 6.000 millones de dólares en nuevas inversiones, y si bien existe un bajón comparado con el contexto mundial, la caída es mínima. La disminución es de 2,5%, cuando en el mundo cae un 44%”, explicó el alto funcionario.”, extracto de una noticia de CASTRO PINEDA, J. G. en la publicación Web de “El Universal”, el 29 de septiembre de 2009, disponible en la página Web: <http://www.eluniversal.com.co/cartagena/economica/se-mantiene-inversion-extranjera>. Consultada por última vez el 15/01/2015.

³⁹⁸ “Pues bien, el segundo pilar es el de la confianza de inversión. Para nosotros es fundamental. Si ustedes me preguntaran, en un país de 46 millones de habitantes como Colombia, que tiene aún problemas graves de pobreza y de inequidad en la distribución del ingreso, dos herramientas económicas que el Gobierno tenga como prioritarias para que el país salga adelante, yo no vacilaría en contestarles: apertura de mercados y confianza de inversión. Esa confianza de inversión ha dado sus frutos. Además de las cifras del Ministro Plata, que muestran dos períodos de inversión extranjera en Colombia –siendo este último bastante más fuerte– y que este año, mientras la caída en el mundo en inversión extranjera directa ha sido del 44 por ciento, en Colombia apenas se ha dado una caída del 8 y medio. Además de ello, la tasa total de inversión en nuestro país ha pasado de porcentajes del 12, 14 sobre el PIB, a porcentajes en los últimos años superiores al 25. Este año, en el primer trimestre, a pesar de las dificultades de la economía, la tasa de inversión estuvo en el 25 por ciento y en el segundo trimestre en el 26 y medio. Nosotros ¿en qué la soportamos? Primero, nosotros exigimos responsabilidad social. Para nosotros la inversión no es un fin en sí mismo; es un medio de superación de pobreza, de construcción de equidad.”, en Palabras del Presidente Álvaro Uribe Vélez en la “XIII Conferencia Latinoamericana de Zonas Francas” en Cartagena, 28 de Septiembre 2009 (Cartagena), disponible en la página Web: http://historico.presidencia.gov.co/discursos/discursos2009/septiembre/zonas_28092009.html. Consultada por última vez el 15/01/2015.

³⁹⁹ “[...] no todo es tan plano como se puede analizar ya que las economías se han encontrado con varias piedras en el camino como son: La falta de interacción comercial entre las Zonas Francas y el resto de la economía, incapacidad de generar actividades con mayor valor agregado, problemas laborales, ambientales y el Costo Fiscal. Las compañías que se encuentran en ZF utilizan muy pocas materias primas que provienen del resto del país lo que hace que el resto del país no crezca al mismo ritmo, respecto a la generación de actividades con mayor valor agregado se ha visto la incapacidad de las compañías para el desarrollo de productos quedándose en solo commodities, de igual forma se ha presentado que a las compañías multinacionales que llegan a establecerse vulneran la normatividad que hay al respecto y el costo fiscal que como en Colombia se ha visto ya que la pérdida de renta pública es un hecho.”, en RAMÍREZ ROJAS, O. I.: *Las zonas francas, son una opción para América Latina....?*, pág. 6, sin más datos al ser un artículo online disponible en la página Web: <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/4155/2/Rojas%20RodriguezOscarIgnacio2010.pdf>. Consultada por última vez el 15/01/2015.

laborales dentro de las ZF y esto aumenta los costes de producción, la empresa ubicada en dicho zona amenazará con desplazarse a otro lugar con condiciones más beneficiosas. Así una de las principales características de las relaciones laborales en las ZF es la precariedad. La Comisión de Expertos de la OIT, encargada de supervisar la aplicación de las normas internacionales del trabajo en los países miembros observó desde 1998 una descompensación entre las obligaciones prescritas en los convenios internacionales del trabajo y las situaciones vividas en las relaciones laborales en las ZF⁴⁰⁰. La OIT en diversos textos ha indicado que las empresas que desarrollan su actividad en las ZF suelen vulnerar los derechos más básicos de los trabajadores, y entre ellos claramente se localizan los derechos humanos.

El efecto llamada de las ZF, mediante el establecimiento de regímenes laborales muy laxos y con gran flexibilidad, crea una idea previa de cuáles serán las condiciones de los derechos humanos en dichos territorios francos. La situación de estas prerrogativas puede caracterizarse por diversas circunstancias, la reducción de su protección y garantía en comparación con la legislación del resto del país, la vulneración de ellos sin ningún tipo de límite, su más riguroso cumplimiento o incluso una salvaguarda de superiores características. En teoría y a pesar de lo apuntado anteriormente, sorprende como la OIT ha establecido que en la mayoría de los países con Zonas Francas industriales la legislación nacional en materia laboral y de relaciones de trabajo se aplica a esas zonas⁴⁰¹. Pero esta indicación sobre la aplicación de la

⁴⁰⁰ En el caso de Bangladés se observó la situación de los trabajadores que prestan sus servicios en las Zonas Francas y su imposibilidad de constituir sindicatos. *“La Comisión de Expertos confirmó la falta de progresos y criticó nuevamente con contundencia las diversas discrepancias existentes entre la legislación nacional y los artículos 2 y 3 del Convenio. Destacó especialmente la denegación del derecho de sindicación a los trabajadores de las zonas francas de exportación, las restricciones al derecho de asociación de los funcionarios públicos, la ausencia de una legislación que garantice el derecho de sindicación a las personas que ejercen funciones de gestión o de administración y la exigencia de que los sindicatos cuenten con una afiliación mínima del 30 por ciento de los trabajadores empleados en la empresa, a los efectos de poder inscribirse en el registro. La Comisión de Expertos criticó también el excesivo control externo de las autoridades en los asuntos internos de los sindicatos, así como la exigencia de que se esté empleado en una empresa o en un grupo de empresas para poder ejercer cargos sindicales y la prohibición a los trabajadores que hubiesen sido despedidos por mala conducta de mantener sus cargos sindicales. Otras críticas incluyen las restricciones al derecho de las organizaciones de trabajadores de organizar sus actividades y de formular sus programas sin injerencia de las autoridades públicas y la imposibilidad de que un sindicato se inscriba en el registro, con carácter nacional, o un sindicato que esté compuesto de trabajadores de diferentes empresas cuyos titulares sean diferentes empleadores. Concretamente, la Comisión de Expertos se refirió a las excesivas restricciones al derecho de huelga. La Comisión de Expertos viene formulando comentarios en torno a esta larga lista de graves violaciones desde hace muchos años.”*, en Informe de la Comisión de aplicación de normas (cont.), reunión 87ª Ginebra, junio 1999, disponible en la página Web: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/com-apd2.htm>. Consultada por última vez el 15/01/2015.

⁴⁰¹ *“El informe de la OIT pone de manifiesto que, salvo algunas excepciones, los principales países anfitriones de ZFI aplican en éstas la legislación nacional en materias laborales y de relaciones de trabajo. Se destaca, en especial, la experiencia de Singapur, país con una sólida tradición de tripartismo: allí, “las*

legislación nacional no asegura que se esté cumpliendo como demuestra las violaciones de los derechos de sindicación y negociación colectiva en esos lugares, constatadas por la propia OIT⁴⁰².

Como se ha aventurado en el estudio de las ZF, este territorio es un “paraíso” para las empresas donde tendrán importantes exenciones fiscales, aduaneras, etc. Esta concepción idílica se crea también gracias a ayudas que exceden del ámbito económico, fiscal y atañen al disfrute de los derechos por parte de los trabajadores que prestan sus servicios a empresas localizadas en las ZF⁴⁰³. Así se ha constatado que existe una frecuencia alta en la violación de los derechos más fundamentales de las personas. Las empresas, aparte de buscar mano de obra barata, objetivo comprensible dentro del proceso de globalización, intentan la sumisión absoluta de la clase trabajadora. Convirtiendo a aquella en una masa pacífica, dócil, amedrentada por el poder empresarial, sin capacidad de respuesta ante los ataques de dichos sujetos hacia sus derechos más básicos.

Para alcanzar esta sumisión se restringe la libertad sindical⁴⁰⁴, con ello se desmoviliza a la clase trabajadoras y se intenta que su relación con el empresario venga

políticas de inversión no pueden infringir los derechos de los trabajadores. Los autores ponen de relieve que este principio se aplica desde los años 1960, cuando Singapur necesitaba con urgencia inversiones extranjeras para impulsar su entonces incipiente desarrollo industrial.”, información extraída un comunicado de prensa de la OIT de 28 de septiembre de 1998 en la página Web:

http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008506/lang-es/index.htm#note1.

Consultada por última vez el 15/01/2015.

⁴⁰² “Tanto en la legislación como en la práctica, el respeto del derecho de sindicación y de negociación colectiva sigue constituyendo una de las principales preocupaciones en las ZFI. La mayor parte de las quejas recibidas por la OIT en relación con las ZFI tienen que ver con esta cuestión. El papel de los órganos de control de la OIT resulta fundamental para garantizar el cumplimiento, en la legislación y en la práctica, de los principios de libertad sindical en las ZFI. En este sentido, en un informe reciente se ha recopilado información sobre una serie de cuestiones relacionadas con las zonas como, por ejemplo, las restricciones jurídicas contra la sindicación y la afiliación a un sindicato, la práctica consistente en establecer listas negras de dirigentes sindicales, los actos de injerencia en los asuntos de las organizaciones de trabajadores, la negativa a negociar, el acoso, los actos de violencia y las represalias, las restricciones jurídicas contra la huelga, incluidas su prohibición mediante la clasificación de las ZFI como servicios esenciales, así como las excepciones y las ambigüedades relativas a la aplicación de la legislación laboral y al acceso a las zonas.”, en Informe relativo a la Iniciativa InFocus sobre las ZFI: últimas tendencias y novedades en materia de políticas en las ZFI, 301ª reunión Consejo de Administración, Ginebra, marzo 2008, pág. 4, punto 12, disponible en la página Web:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_090523.pdf.

Consultada por última vez el 15/01/2015.

⁴⁰³ “Las ZFI ofrecen incentivos económicos especiales tales como instalaciones industriales libres de aranceles, exentas de impuestos y orientadas a la exportación, así como incentivos a la inversión, administración simplificada, servicios públicos con tarifas económicas e infraestructuras de mejor calidad que las que existen fuera de las zonas. Además, en algunos países se otorgan a las ZFI ciertas exenciones de las disposiciones de la legislación laboral nacional.”, en Informe relativo a la Iniciativa InFocus... op. cit. pág. 2, punto 5.

⁴⁰⁴ “En la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y las políticas sociales formulada por la OIT se establece que los incentivos especiales para atraer la inversión extranjera

marcada por el signo individual, sin la presencia de sujetos colectivos. La individualización⁴⁰⁵ de las relaciones laborales es uno de los objetivos inmersos en el ideario de la globalización neoliberal, aspecto constatado entre los argumentos esgrimidos por los antagonistas de la globalización y que parecen confirmarse con la habitual presencia de prácticas antisindicales.

Con el fin de desalentar a la masa trabajadora de organizarse en la defensa de sus derechos frente a los empresarios, éstos crean organizaciones que teniendo apariencias de organizaciones sindicales defiende con ahínco los intereses de los empresarios⁴⁰⁶. Los sindicatos verticales son un ejemplo muy claro de esta técnica, dichas organizaciones cuentan con una significativa presencia en algunos países del sureste asiático. Un caso llamativo es la Federación de Sindicatos de toda China (ACFTU-FSC)⁴⁰⁷, que declara cuenta con unos 130 millones de afiliados. La ACFTU-FSC no deja de ser un instrumento del Gobierno y del Partido comunista Chino para el encuadramiento político de los trabajadores⁴⁰⁸.

no deberían incluir ninguna limitación a la libertad sindical de los trabajadores ni al derecho de sindicación ni de negociación colectiva. El Comité consideró que las disposiciones legales sobre las zonas francas de exportación deberían garantizar el derecho de sindicación y de negociación colectiva a todos los trabajadores.”, en OIT: *La libertad sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, Oficina Internacional del Trabajo, quinta edición, Ginebra, 2006, pág. 58, punto 266, disponible en la página Web:

http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090634.pdf. Consultada por última vez el 15/01/2015.

⁴⁰⁵ “*Los intereses individuales son más valorizados que antes, mientras que los colectivos tienden a perder prestigio, la solidaridad pasa de moda y el egoísmo tiende a ser considerado como motor del progreso.*”, en CAVAS MARTÍNEZ, F.: «Globalización y relaciones laborales», en *Revista de la facultad de Ciencias Sociales y jurídicas de Elche*, vol. I, núm. 3, enero 2008, pág. 206, disponible en la página Web: <http://revistasocialesyjuridicas.files.wordpress.com/2010/09/03-tl-05.pdf>. Consultada por última vez el 15/01/2015.

⁴⁰⁶ “*En esta construcción, lo esencial es priorizar al sujeto sindical sobre lo colectivo y fomentar organizaciones que siendo libremente elegidas por los ciudadanos, se ajusten a las reglas de juego que define el sistema capitalista, sin importar el retroceso de los derechos laborales fundamentales en amplios sectores de la población.*”, en MERINO SEGOVIA, A.: «El surgimiento de un nuevo modelo de relaciones industriales transfronterizo: un desafío para las legislaciones nacionales... op. cit. págs. 168-169.

⁴⁰⁷ Un profundo estudio sobre la situación sociolaboral y sindical en China se ubica en la obra: DOZ, J.: *Informe sobre la situación sociolaboral y sindical de China*, CC.OO., Madrid, julio 2008, disponible en la página Web:

http://www.industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc29354_Informe_sobre_la_situacion_sociolaboral_y_sindical_en_China.pdf. Consultada por última vez el 15/01/2015.

⁴⁰⁸ “*El tema de las relaciones sindicales con la Federación de Sindicatos de Toda China (ACFTU, siglas en inglés) lleva planteando debates intensos en el movimiento sindical democrático a lo largo de los últimos años. A la fundamentada crítica a su tradicional subordinación al poder político, se suma la de su escaso papel en la mejora de las condiciones salariales y laborales de los trabajadores de una potencia económica que basa su extraordinaria capacidad exportadora en unos bajísimos costes salariales. Estas críticas se han agudizado desde la entrada de China en la OMC. La competitividad de la economía china está afectando al empleo de los sectores manufactureros, no sólo en los países de la OCDE sino ya, en los últimos años, en los países en vías de desarrollo, incluidos algunos de los más pobres.*”, en DOZ, J.: *Informe sobre la situación sociolaboral y sindical de China...* op. cit. pág. 9.

Los ejemplos de violaciones de la libertad sindical⁴⁰⁹ son de lo más variados, adoptan formas directas o indirectas y tienen lugar tanto en Estados con una legislación laboral fuerte como en aquellos donde carecen de ella o es insuficiente. En ciertas ocasiones se ha llegado a desarrollar prácticas antisindicales incompatibles con la legislación nacional que, en principio y sobre el papel, mantiene totalmente su vigor dentro la de ZF⁴¹⁰. De este modo, su cumplimiento debería ser obligatorio para todos los sujetos que actúen en el territorio de dicho Estado, sin importar si es una Zona Franca o no⁴¹¹. La OIT ha recalcado, en sus informes⁴¹² y resoluciones, la necesidad de que la libertad sindical se respete en las Zonas Francas industriales. La citada actuación por parte de la organización internacional puede ayudar a constatar la existencia de un importante incumplimiento de este derecho.

Entre las violaciones más habituales⁴¹³ de libertad sindical producidas dentro de las empresas ubicadas en las ZF están las siguientes: despidos, sanciones disciplinarias, desigualdades salariales⁴¹⁴ y de promoción interna por estar afiliados a un sindicato, imposibilidad de entrada del sindicato al recinto. En algunas ocasiones se ha

⁴⁰⁹ “Por ejemplo, en algunos casos, los incentivos que se dan a las empresas multinacionales para que se instalen en zonas francas industriales (ZFI) incluyen la exención de la legislación laboral del país. No es razonable pensar que los trabajadores de esas fábricas puedan sindicarse en tales circunstancias legales. Además, normalmente se niega el acceso a los locales a los representantes sindicales y en algunos casos ni siquiera se permite que los trabajadores hablen entre sí.”, en JORDAN, B.: «Los sindicatos en el siglo XXI», en ARRIOLA, J. (Edit.): *Globalización y Sindicalismo. La respuesta sindical a la globalización*, Germania, Alzira, 2001, vol. 3, pág. 20, disponible en la página Web: <http://www.ehu.es/Jarriola/vol3.pdf>. Consultada por última vez el 15/01/2015.

⁴¹⁰ Como se ha indicado anteriormente el hecho de que en algunos Estados se establezca la necesidad de respetar la legislación nacional en esas zonas no implica que se cumpla, es más muchos Estados reconocen salvedades de aplicación en la regulación laboral esas zonas, tal y como se viene observando a lo largo de este estudio.

⁴¹¹ “Los trabajadores en las zonas de preparación de las exportaciones – pese a los argumentos de carácter económico frecuentemente expuestos – deben gozar al igual que otros trabajadores y sin distinción alguna, de los derechos sindicales previstos por los convenios sobre la libertad sindical.”, en OIT: *La libertad sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT...* op. cit. pág. 58, punto 264.

⁴¹² Informe relativo a la Iniciativa InFocus sobre las ZFI: últimas tendencias y novedades en materia de políticas en las ZFI... op. cit. pág. 4, punto 12.

⁴¹³ Estas violaciones fueron estudiadas ampliamente en el artículo GOPALAKRISNAN, R.: *Freedom of association and collective bargaining in export processing zones: Role of the ILO supervisory mechanisms, documento de trabajo núm. 1*, OIT, Ginebra, 2007, disponible en la página Web: http://apirnet.ilo.org/resources/working-paper-no.-1-freedom-of-association-and-collective-bargaining-in-export-processing-zones-role-of-the-ilo-supervisory-mechanisms-1/at_download/file1. Consultada por última vez el 15/01/2015.

⁴¹⁴ “Existe discriminación por lo que respecta a la igualdad de remuneración y a la igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras de las ZFI. En Madagascar el salario medio de las trabajadoras de ZFI es más bajo que el de los trabajadores (8 por ciento menos en el caso de los empleos poco calificados y 20 por ciento menos en el de los puestos de dirección); a nivel nacional, el salario medio de las trabajadoras representa menos de dos tercios del salario de los trabajadores.”, en Informe relativo a la Iniciativa InFocus sobre las ZFI: últimas tendencias y novedades en materia de políticas en las ZFI... op. cit. pág. 5, punto 17.

producido el cierre de una empresa, en la cual estaba instalado un sindicato, para trasladarse a otro lugar sin presencia sindical o más flagrante aún se ha procedido a abrir otra empresa (con personalidad jurídica distinta pero con los mismos medios) en las mismas ZF empleando una denominación social diversa a la anterior. Las violaciones llegan al límite cuando existe violencia física, acoso laboral, etc.

Es importante resaltar que los culpables de estas violaciones sistemáticas de la libertad sindical, y del resto de los derechos posteriormente analizados, no son única y exclusivamente las empresas sino que en bastantes ocasiones ellas están facultadas para realizar ciertas acciones contra los derechos de los trabajadores gracias a la ausencia o al permisivo ordenamiento jurídico de la zona. Así en estas vulneraciones también tienen gran parte de culpa los Gobiernos, al crear estos regímenes de exclusión legislativa que permiten ciertas actuaciones abusivas por parte del poder empresarial. Las cuales se encuentran justificadas desde el plano legal y entonces sólo cabe el reproche moral y ético a este comportamiento para con sus trabajadores. Aun siendo un ataque flagrante y una vulneración clara de los convenios de la OIT, la legislación de algunos países, dotados con estos espacios francos, han privado a los trabajadores del derecho a sindicarse o han impuesto limitaciones muy estrictas al libre ejercicio de este derecho⁴¹⁵. Aunque la OIT ha reconocido como cada vez más Estados transforman estas legislaciones para adaptarse a los convenios de la OIT, este dato no asegura que se respeten los derechos. Los Estados pueden no entra a investigar o sancionar los ataques cometidos dentro de las ZF, lo que daría lugar a un estado de desprotección fáctico, dado que formalmente se respeta la legislación.

Un caso llamativo de la concomitancia entre Estados y empresas es Bangladés; en ese lugar los sindicatos estaban prohibidos en sus ZF, al entenderse que las zonas libres de sindicatos atraerían una mayor inversión. La prohibición quedaba instaurada por medio de una ley estatal sobre Zonas Francas. Se modificó la regulación y el Gobierno anunció la autorización de las organizaciones sindicales en sus zonas no por voluntad propia, no por evitar las violaciones de los derechos y mejorar las condiciones

⁴¹⁵ “Según Cling y otros (2005, pág. 786), incluso en aquellos países donde la legislación laboral se aplica de manera uniforme a nivel nacional, existen pruebas de que, en las ZFI, dicha legislación se aplica de forma más laxa y se restringe la creación de sindicatos y su actividad, lo que significa que las jornadas laborales son más largas y el ritmo de trabajo es mayor; así mismo, los sindicatos suelen estar prohibidos (como ocurría hasta hace poco en Bangladesh), o su labor se ve obstaculizada (de ahí que se utilice en ocasiones la expresión «talleres en los que se trabaja en condiciones de explotación» — en inglés *sweatshops*: talleres en los que se suda trabajando — para referirse a esta situación).”, en MILBERG, W. y AMENGUAL, M.: *Desarrollo económico y condiciones laborales en las zonas francas industriales: un examen de tendencias...* op. cit. págs. 14-15.

de trabajo de sus ciudadanos, sino por presiones de la OIT, aun así las violaciones continúan realizándose⁴¹⁶. El problema persiste, la implicación de los sindicatos en las ZF es muy deficitario⁴¹⁷. Una de las causas de la situación es la falta de actividad sindical libre⁴¹⁸. Situación que se ha intentado mitigar en base al diálogo social entre las diversas

⁴¹⁶ “En su observación anterior, la Comisión, al tomar nota de los comentarios presentados por la CSI en 2012, relativos a alegatos de asesinato de un sindicalista, un dirigente sindical y dos trabajadores en huelga así como a actos de violencia y acoso de sindicalistas en el sector farmacéutico y en las Zonas Francas de Exportación (ZFE), pidió al Gobierno que, sin demora, adopte las medidas necesarias para llevar a cabo las investigaciones relativas a estos graves alegatos con el fin de determinar responsabilidad y sancionar a los responsables, y que proporcione información a este respecto. La Comisión toma buena nota de la información proporcionada por el Gobierno según la cual las instituciones encargadas de hacer cumplir la ley deben llevar a cabo sus funciones en virtud de la ley nacional y que no se produjeron amenazas ilegales, acoso policial ni arrestos o detenciones de dirigentes sindicales o sindicalistas. Las eventuales víctimas fueron acusadas de delitos y actividades criminales, incluyendo agitaciones, violencia y crisis en el sector de la confección textil. Adicionalmente, la Comisión toma nota de que, en relación con el incidente en el sector farmacéutico en que la acción judicial entablada por la empresa en contra de 33 trabajadores fue declarada improcedente el 10 de octubre de 2012. La Comisión pide al Gobierno que proporcione en su próxima memoria informaciones detalladas sobre los resultados de las investigaciones llevadas a cabo acerca de toda alegación pendiente de violencia y acoso. Recordando que un movimiento sindical verdaderamente libre e independiente no puede desarrollarse dentro de un clima de violencia e incertidumbre, la Comisión pide al Gobierno que proporcione todos los detalles sobre la situación de las investigaciones relativas al sindicalista asesinado.”, en Informe del Director General Tercer informe complementario: Situación de los derechos sindicales en Bangladesh, Consejo de Administración, 320ª reunión, Ginebra, 13-27 de marzo de 2014, decimocuarto punto del orden del día, págs. 5-6, disponible en la página Web:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---

relconf/documents/meetingdocument/wcms_236015.pdf. Consultada por última vez el 15/01/2014.

⁴¹⁷ “El Gobierno no ha garantizado el cumplimiento de las leyes que existen. Esto no se debe únicamente a su falta de capacidad, sino que también refleja unos profundos prejuicios antisindicales, en parte debido a la enorme influencia que ejerce la industria del vestido (y otras) sobre el Gobierno. La legislación laboral se enmendó en 2006, pero todavía cuenta con varias deficiencias graves, como la exclusión sistemática de numerosos grupos de trabajadores, los elevados mínimos requeridos para formar un sindicato, así como las restricciones al derecho a elegir a sus propios líderes, a la negociación colectiva y al derecho de huelga. El informe anual de la OIT sobre Bangladesh ocupa varias páginas y detalla numerosas deficiencias en la legislación y en la práctica. Las decenas de miles de trabajadores y trabajadoras empleados en zonas francas de exportación no tienen derecho a formar un sindicato (solo asociaciones) y tienen prohibido por ley hablar con los sindicatos fuera de las zonas. A los trabajadores les despiden por participar en actividades sindicales con casi total impunidad.”, información extraída de una entrevista a Jeff Vogt, disponible en la página Web:

<http://www.ituc-csi.org/bangladesh-y-su-legislacion?lang=es>. Consultada por última vez el 15/01/2015.

⁴¹⁸ “El problema de fondo son las normativas laborales y las prácticas empresariales que limitan la libertad sindical. El paternalismo no funciona. Ni la intervención de los sindicatos internacionales ni de las empresas multinacionales nos lleva demasiado lejos si no se crean estructuras locales de organización sindical, de presión, con las que los trabajadores puedan defender y ejercer eficazmente sus derechos. Poner en marcha un sindicato en Bangladesh es muy difícil, se exigen muchos controles administrativos y porcentajes de afiliación que en este país llegan al 30%, y en otros, como Turquía, al 50% de la plantilla. Solo así se explica que solamente haya presencia sindical organizada en 40 fábricas de las casi 6.000 del sector textil. Y que la afiliación no llegue al 1%. Además, la no existencia en la práctica de contratos fijos hace que el temor de los trabajadores a ser despedidos sea el eje de la acción empresarial destinada a impedir la conquista y el ejercicio de sus derechos. A ello también contribuyen las condiciones materiales de vida y de trabajo. Para hacerse una idea basta un dato: el salario mínimo, que está en 38 dólares mensuales, debería situarse por encima de los 100 dólares para poder empezar a hablar de un salario mínimo “vital”, de subsistencia. La lucha sindical es fundamental y en ese terreno la división sindical también es un problema: con un 1% de trabajadores afiliados, hay once sindicatos en nuestra Federación Sindical Internacional IndustriALL. Un primer avance, logrado al calor de las actuales movilizaciones sindicales, ha sido la constitución de un consejo sindical de IndustriALL que los coordina.”, información extraída de una entrevista a Isidor Boix, disponible en la página Web:

organizaciones internacionales (Unión Europea, OIT), interlocutores sociales y el Gobierno de Bangladesh⁴¹⁹.

Otro derecho conculcado en las ZF, para alcanzar el objetivo de amedrentar a la clase trabajadora, es el derecho de la negociación colectiva⁴²⁰.

Las dificultades encontradas por las organizaciones sindicales para desarrollar su actividad serán la causa principal de que la resolución de conflictos laborales sea una tarea ardua y en ocasiones casi imposible. Para alcanzar una resolución satisfactoria de dichos conflictos se necesitan mecanismos mediante los cuales los sindicatos puedan realizar diversas actuaciones entre los trabajadores de las ZF, como es el reparto de información, la convocatoria de consultas, etc. Todo ello ayudará a mejorar el poder del sindicato pues dispondrá de la información necesaria para entablar las negociaciones con la empresa.

<http://www.porexperiencia.com/articulo.asp?num=61&pag=04&titulo=Isidor-Boix-%93En-Bangladesh-el-problema-de-fondo-son-las-limitaciones-a-la-libertad-sindical%94>. Consultada por última vez el 15/01/2015.

⁴¹⁹ “Los representantes del Gobierno de Bangladesh, la Unión Europea (UE), representada por la Comisión Europea, y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se reunieron en Ginebra el 8 de julio de 2013 para promover mejores normas laborales y un comportamiento responsable de las empresas del sector de la confección de prendas de vestir y de artículos de punto de Bangladesh. Representantes del sector (incluidas marcas, minoristas y PYME), empleadores, sindicatos y otras partes interesadas clave participaron en la reunión y realizaron valiosos aportes. [...] Adoptar todas las medidas necesarias, con el apoyo de la OIT, para seguir mejorando el ejercicio de la libertad sindical y garantizar la negociación colectiva y la aplicación de la Ley del Trabajo en las zonas francas industriales (ZFI), en particular velando por que los inspectores del Ministerio de Trabajo y de otros organismos reguladores dispongan de plena autoridad y competencia para llevar a cabo inspecciones. El Gobierno de Bangladesh constituirá a tal efecto un grupo de trabajo intragubernamental. Reafirma asimismo su compromiso de controlar la aplicación de la legislación nacional y de revisarla cuando proceda con vistas a proteger los derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva de los trabajadores de las zonas francas industriales, en particular se prohibirán las listas negras y, a partir del 1.º de enero de 2014, se reconocerá a las asociaciones para el bienestar de los trabajadores el derecho de hacer huelga en las zonas francas industriales para reivindicar el ejercicio de estos derechos. El Gobierno de Bangladesh trabajará con la OIT en actividades para crear capacidad y dar a conocer la libertad sindical, los derechos y las repercusiones que tienen en el desarrollo, la productividad y la adaptación en el lugar de trabajo.”, en Informe del Director General Tercer informe complementario: Situación de los derechos sindicales en Bangladesh ... op. cit. págs. 14 y 16.

⁴²⁰ “Aun cuando no suelen imponerse por vía legislativa barreras determinantes en términos de exclusión para el ejercicio de los derechos relativos a la libertad sindical y a la negociación colectiva, si suelen imponerse limitaciones de importancia, en particular referidas al inicio del derecho a negociar o al contenido salarial de la negociación colectiva. Con todo ello, la existencia de sindicatos de trabajadores de zonas francas y maquilas es poco frecuente, al tiempo que la existencia de convenios colectivos es excepcional.”, en FRANCO, J.; MARCOS-SÁNCHEZ, J. y BENOÎT, C.: *Negociación colectiva articulada: una propuesta estratégica*, OIT/ PLADES, Lima, 2001, pág. 33, disponible en la página Web: <http://white.oit.org.pe/sindi/general/documentos/negcolart.pdf>. Consultada por última vez el 15/01/2014.

Las áreas destinadas a ZF se han caracterizado a menudo por la falta de diálogo social⁴²¹ entre los empleadores y los representantes de los trabajadores. Limitación creada por la creciente individualidad a la que las relaciones laborales se han visto abocadas dentro del fenómeno globalizador.

La reticencia de las corporaciones empresariales a desarrollar negociaciones sobre las condiciones laborales con los trabajadores o sus representantes está más asentada en prejuicios que en datos empíricos. En las Zonas Francas donde se ha establecido un diálogo social, bien sea por medio de la presión sindical o por iniciativas tomadas por los empleadores o los poderes públicos, existen menos problemas laborales y menor índice de inestabilidad en la mano de obra⁴²². Puede afirmarse sin miedo a equívocos que la presencia sindical y del diálogo favorece la buena marcha de la empresa y su productividad⁴²³.

⁴²¹ En un análisis sobre la situación laboral de las Zonas Francas en Nicaragua la OIT ha asegurado como la violación del derechos a negociar colectivamente es una constante, *“Las violaciones a la libertad sindical y al derecho a negociar colectivamente siguen siendo numerosas y se ubican en todas las fases del proceso de organización, desde el momento de la conformación de un sindicato hasta cuando el mismo opera plenamente.”*, en OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO y CSI: *Nicaragua Zonas francas industriales, derechos laborales y estrategias sindicales*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2010, pág. 25, disponible en la página Web: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/epz_nicaragua.pdf. Consultada por última vez el 15/01/2015.

⁴²² *“Las propias ZFI se han caracterizado a menudo por la falta de diálogo social entre los empleadores y los representantes de los trabajadores, algunos de los cuales son trabajadores migrantes o personas que trabajan por primera vez en el sector industrial. Dada la falta de mecanismos y procedimientos adecuados en materia de intercambio de información, consultas, negociación y solución de conflictos, es difícil que los conflictos sean convenientemente examinados y canalizados. Esta situación se complica aún más, pues muchas empresas de las ZFI son administradas por extranjeros que desconocen el país. Sin embargo, en las ZFI en que se ha establecido un diálogo social por medio de la presión sindical o iniciativas tomadas por los empleadores o el Gobierno, se observa que hay menos problemas laborales y menos inestabilidad de la mano de obra. Algunas autoridades de las ZFI han incorporado a los sindicatos en sus directorios (como por ejemplo en Filipinas, Singapur y Trinidad y Tabago). Otras han fomentado la creación de comités obreropatronales en el plano de la empresa para tratar las cuestiones relativas a las condiciones de trabajo y a la seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, los sindicatos consideran que la existencia de algunos de estos comités debilita la representación de los trabajadores independientes. Por otra parte, se están creando alianzas entre sindicatos, organizaciones de mujeres y redes de solidaridad con el propósito de mejorar las condiciones de trabajo en las ZFI. Tal como se indica en el informe de una reunión tripartita sobre el diálogo social en las ZFI de Sudáfrica, «el diálogo social entre los distintos responsables de la producción es fundamental para el éxito de las ZFI».*”, en OIT: *Empleo y política social en relación con las zonas francas ...* op. cit. pág. 13, punto 29.

⁴²³ *“las restricciones impuestas a los derechos sindicales, la falta de aplicación práctica de la legislación laboral y la ausencia de organizaciones de trabajadores socavan la capacidad de las zonas de mejorar la capacitación profesional, las condiciones de trabajo y la productividad, y, por lo tanto, la posibilidad de llegar a hacer plataformas competitivas y dinámicas a escala internacional.”*, en Informe del Director General, *Organizarse en pos de la justicia social*, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo 92ª reunión, OIT, Ginebra, 2004, pág. 42, punto 138, disponible en la página Web:

http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9223130301_sp.pdf. Consultada por última vez el 15/01/2015.

La violación habitual del derecho a la huelga es otra parte más de esa política de dividir a los trabajadores para que no logren imponer sus reivindicaciones más básicas. Las huelgas unas veces están prohibidas expresamente y otras no. En las ubicaciones donde el derecho a huelga está reconocido es habitual que la legislación regule requisitos superiores a los existentes en el resto del país, para poder desarrollar los paros legalmente. Los requisitos suelen ser la exigencia de un preaviso abusivo⁴²⁴, la calificación de la actividad llevada a cabo en las ZF de servicio esencial para la comunidad y consiguientemente la imposición de servicios mínimos que en muchos casos son del cien por cien. De una u otra manera el ejercicio colectivo e individual del derecho a la huelga es inviable.

Las vulneraciones no sólo afectan a los derechos humanos propios de los trabajadores; también son conculcados los demás derechos humanos inespecíficos, es decir, aquellos que pueden ser ejercidos tanto dentro como fuera de la relación laboral.

Respecto al derecho a la igualdad, en las empresas ubicadas en las ZF se dan discriminaciones de lo más variadas. No sólo la discriminación por pertenecer a un sindicato está presente en las prácticas empresariales. Sin ir más lejos la discriminación por razón de sexo, es una práctica normalizada en las empresas de las ZF. Las mujeres son objeto de numerosas vejaciones⁴²⁵. Situación de lo más preocupante, al constatar que en esas factorías la mayoría de los empleados son del género femenino⁴²⁶, al ser

⁴²⁴ “Diversos países prohíben que se lleven a cabo huelgas en las ZFE, como ocurre en el caso de Namibia y de Zimbabwe, o imponen un preaviso de huelga mucho más prolongado que en el resto del país. Sucede también que el gobierno garantice a las empresas que no se harán huelgas durante un determinado período a contar desde la implantación de la misma. Tal es el caso de Nigeria, donde la ley sobre las ZFE prohíbe las huelgas y los cierres de empresa por un período de diez años desde la instalación de una empresa en una zona franca.”, en CIOSL: Zonas francas de exportación: explotación máxima para un desarrollo mínimo... op. cit. pág. 13.

⁴²⁵ “Según los estudios de casos, está claro que la discriminación de género junto con las violaciones de los derechos sindicales constituyen las más graves violaciones de los derechos de los trabajadores que se producen en las zonas francas industriales. Las mujeres sufren discriminación por su género y como resultado de sus esfuerzos por sindicarse.”, en KAWAKU AKPOKAVIE, C.: «Las normas fundamentales del trabajo en las zonas francas de exportación», en *Los derechos fundamentales en el trabajo: Situación actual y perspectivas, Educación obrera*, núm. 122, 2001, pág. 40, disponible en la página Web:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---

actrav/documents/publication/wcms_117511.pdf. Consultada por última vez el 15/01/2015.

⁴²⁶ La situación de la mujer en las Zonas Francas, especialmente las empresas maquiladoras de Centroamérica, es denunciada por parte de diversos colectivos de mujeres. Un ejemplo es el movimiento de mujeres 'María Helena Cuadra' que lleva tiempo denunciando las violaciones sistemáticas de los derechos humanos de las féminas en empresas maquiladora. Su Secretaria General, Sandra Ramos indica como, en el pasado reciente, obreras de empresas maquiladoras de capital foráneo son sometidas a indignos registros personales y extenuantes horarios de trabajo, que por lo general, no incluye el pago especial por los horarios extraordinarios. Información extraída de la página Web:

<http://www.radiolaprimerisima.com/noticias/2391/mujeres-denuncian-violaciones-a-sus-derechos-en-las-zonas-francas>. Consultada por la última vez el 15/01/2015.

consideraras como más dóciles⁴²⁷, y su presencia aumenta⁴²⁸ de manera exponencial cuando esas empresas se dedican a la manufacturación (textil y del calzado principalmente).

Las constantes violaciones de los derechos de la mujer sientan un precedente y con base en él es posible sentenciar que ostentar la condición de mujer supone incrementar las posibilidades de sufrir una vulneración de los derechos humanos dentro de las ZF.

Las discriminaciones más repetidas hacia el género femenino suelen estar relacionadas con el embarazo. El tema del embarazo es un problema desde la óptica empresarial⁴²⁹, puesto que las empresas están expuestas a constantes cambios productivos fruto de la tremenda flexibilidad imperante en estas zonas y necesitan tener a los trabajadores totalmente disponibles el mayor tiempo posible. En estas circunstancias el embarazo, para la visión empresarial, supone un inconveniente para adaptarse al ritmo de trabajo marcado por la variabilidad de la producción. A raíz de estas circunstancias, se les llega a pedir a las trabajadoras pruebas de embarazo al

⁴²⁷ “No se debe olvidar que la abrumadora mayoría de los trabajadores de estas zonas son mujeres jóvenes. En todos los países estudiados, con excepción de Senegal, existe una política deliberada para contratar a mujeres jóvenes, de preferencia solteras y sin hijos. La motivación para contratarlas en esos países es que se las considera dóciles, se las puede hacer trabajar en industrias con gran intensidad de mano de obra, se pueden adaptar fácilmente a tareas meticulosas, monótonas y repetitivas, pueden trabajar rápido, son disciplinadas y no proclives a afiliarse a sindicatos.”, en KAWAKU AKPOKAVIE, C.: «Las normas fundamentales del trabajo en las zonas francas de exportación... op. cit. págs. 40-41.

⁴²⁸ En una noticia publicada en “El nuevo diario” de Nicaragua el 29 de julio de 2013, se puede observar la estadística que se da en ese Estado sobre la proporción de mujeres en dichas zonas y en dichos empleos. “Hasta noviembre de 2012, cuando ese sector generaba 102,915 empleos, las mujeres representaban el 54.53% de esa masa laboral, según datos de la Asociación Nicaragüense de la Industria Textil y de Confección, Anitec. Para ese período, había 56,128 mujeres y 46,787 hombres laborando en las empresas de zona franca, según las estadísticas de Anitec.”, información extraída de la versión digital del diario “El nuevo diario” de Nicaragua en la página Web: <http://www.elnuevodiario.com.ni/economia/292880>. Consultada por la última vez el 15/01/2015.

⁴²⁹ “La práctica generalizada de la discriminación sexual basada en el embarazo en el sector de las maquiladoras mejicanas tiene sus raíces en el interés económico de las empresas matrices. La discriminación se mantiene a causa de una confluencia de intereses y necesidades: el interés económico de las empresas matrices por que sus costos de producción sigan siendo tan bajos como sea posible; el interés del gobierno de atraer y mantener la inversión extranjera; y la desesperación de las mujeres por encontrar trabajo.”, en AA. VV.: México sin garantías: Discriminación Sexual en el Sector de Maquiladoras de México, Human Rights Watch, vol. 8, núm. 6 (B), octubre 1996, sin paginación al ser una versión online disponible en la página Web: <http://www.hrw.org/reports/1996/Mexico2.htm>. Consultada por última vez el 15/01/2015.

iniciar el trabajo⁴³⁰. Otras veces no se les permite acceder a bajas por maternidad⁴³¹, amén de ser una causa de despido si se ha ocultado al empresario. Todas estas acciones suponen un ataque a sus derechos humanos (igualdad, vida, integridad física, dignidad, intimidad.).

En ocasiones en las empresas instaladas en las ZF se llevan a cabo prácticas que imponen unos límites tan desproporcionados que convierten los derechos en impracticables, a semejanza de lo ocurrido con el derecho a la huelga. Los límites en el ejercicio de los derechos humanos pueden imponerse pero siempre dentro de una proporcionalidad. Los topes al ejercicio no pueden ser tan amplios que vacíen de contenido a los derechos y los hagan irreconocibles, es decir, anulen su núcleo básico. Por ello, algunas de las prácticas empleadas en las ZF no superan un racional juicio de proporcionalidad. Un ejemplo es la práctica habitual de que, mientras se está llevando a cabo la realización de la jornada de trabajo, algunas empresas proceden al cierre de las salidas dispuestas para los trabajadores⁴³². Esta acción, aparte de implicar un peligro para la seguridad de las personas, supone una violación de la libertad de circulación, al no poder salir hasta que finalice el turno de trabajo. No será extraño que se produzcan restricciones en la libertad de expresión. La ley de silencio se impondrá, nada de lo ocurrido en la fábrica puede salir al exterior, las comunicaciones entre otros turnos de trabajo están totalmente prohibidas. Este tipo de limitaciones superan la lógica de una relación laboral habitual.

Alejadas de los derechos humanos pero relacionados con ellos están las condiciones de trabajo. La mejora de las condiciones de trabajo, en las empresas ubicadas en las ZF respecto a las disfrutadas fuera de ellas, es un argumento recurrente

⁴³⁰ “En maquiladoras a lo largo de la frontera de Estados Unidos con México, desde Tijuana hasta Matamoros, descubrimos, con pocas excepciones, que durante el proceso de contratación los empleadores exigen a las candidatas femeninas que se sometan a exámenes de embarazo, con frecuencia a partir de muestras de orina.”, en AA. VV.: *México sin garantías: Discriminación Sexual en el Sector de Maquiladoras de México...* op. cit.

⁴³¹ “Para las trabajadoras, a menudo, la discriminación comienza desde el momento en que se las contrata. A las trabajadoras de México y Honduras se las obliga a hacerse pruebas de embarazo. Además, en ambos países y en Madagascar se violan sistemáticamente los derechos de maternidad de las mujeres que trabajan en las zonas. Las mujeres que quedan embarazadas poco después de haber comenzado a trabajar con frecuencia se ven obligadas a renunciar porque no se respetan los derechos que les da su condición de embarazadas ni los derechos legales de maternidad. El acoso sexual de las mujeres es un problema endémico en todos los países que se estudiaron.”, en KAWAKU AKPOKAVIE, C.: «Las normas fundamentales del trabajo en las zonas francas de exportación... op. cit. pág. 41.

⁴³² “Uno de los problemas más graves con respecto a esto es el hecho de que se encierre bajo llave a los trabajadores en los talleres durante el tiempo de trabajo. Esta medida, que es resultante de una psicosis de los empleadores que temen que los trabajadores les roben, ya ha causado muchos muertos cuando se producen incendios.”, en CIOSL: *Zonas francas de exportación: explotación máxima para un desarrollo mínimo...* op. cit. pág. 15.

a la hora de defender el mantenimiento y la utilidad de estas zonas. Esa afirmación no es del todo cierta, a pesar de la obligación de respetar sus legislaciones⁴³³, los estudios de la OIT certifican la trasgresión continuada de las condiciones de salud y seguridad⁴³⁴, si bien se ha avanzado bastante en el tema de las condiciones de trabajo.

Por lo tanto, a través de la dejación de esos deberes, las empresas pueden vulnerar los derechos a la vida y de la integridad física de sus trabajadores. En cuanto al tema de la remuneración⁴³⁵, los salarios mínimos son reconocidos en las ZF⁴³⁶ pero sólo formalmente, dado que después la experiencia ha demostrado incumplimientos empresariales en relación a las remuneraciones convenidas⁴³⁷. Las horas extra están mal pagadas y muchas veces son consideradas obligatorias por los propios trabajadores que se arriesgan a ser despedidos si no las llevan a cabo. La consideración de una obligación propia por trabajadores puede parecer una errata en la redacción pero no lo es. Las empresas expresamente no indican la obligación de realizar horas extra. No obstante, los obreros saben de antemano las consecuencias de no cumplir voluntariamente con más horas de las indicadas en su contrato. Al margen de su obligatoriedad, dichas horas son necesarias para alcanzar un salario digno.

⁴³³ “Pocas son las ZFI que están exentas de la obligación de aplicar la legislación vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo (por ejemplo Kenya, que ha otorgado exenciones temporales pero con el propósito de revocarlas).”, en OIT: Empleo y política social en relación con las zonas francas... op. cit. pág. 10, punto 22.

⁴³⁴ “No obstante, se ha de subrayar que en esas zonas también se violan sistemáticamente otras normas laborales como los convenios de la OIT sobre salud y seguridad, inspección laboral, política de empleo y trabajadores con responsabilidades familiares.”, en KAWAKU AKPOKAVIE, C.: «Las normas fundamentales del trabajo en las zonas francas de exportación... op. cit. pág. 42.

⁴³⁵ “Ante el deterioro salarial y la necesidad que tienen las maquiladoras de aumentar su productividad, los trabajadores han tenido que aceptar el aumento de la duración de sus jornadas laborales para incrementar sus ingresos. En algunos casos llegan a duplicar la jornada de trabajo, con todas las consecuencias laborales y humanas imaginables.”, en COMAS MEDINA, A.: «Las maquiladoras en México y sus efectos en la clase trabajadora», noviembre 2002, sin más datos al ser un artículo online ubicado en la página Web: <http://rcci.net/globalizacion/2002/fg296.htm>. Consultada por última vez el 15/01/2015.

⁴³⁶ “La información comunicada por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) en su sitio Web y estudios realizados recientemente por la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) sobre las condiciones de trabajo en las ZFI en Honduras, Indonesia, Madagascar, México, Senegal y Sri Lanka confirman esta observación. La CMT señala que el rápido desarrollo de las ZFI puede impedir a las autoridades garantizar la prestación de servicios públicos básicos tales como escuelas o infraestructuras de saneamiento. Por otra parte, los empleadores consideran que muchos de los problemas que se atribuyen a las ZFI ocurren en otras partes y que las condiciones predominantes en las empresas de las ZFI son, con frecuencia, mejores que las que se observan fuera de dichas zonas. Según un estudio del Banco Mundial, los salarios de las ZFI suelen ser, como promedio, superiores al salario mínimo nacional.”, en OIT: Empleo y política social en relación con las zonas francas... op. cit. pág. 11, punto 23.

⁴³⁷ “Numerosos empleadores pagan allí salarios inferiores al mínimo legal, se niegan a pagar prestaciones por enfermedad y efectúan retenciones unilaterales sobre los salarios de sus empleados.”, en CIOSL: Zonas francas de exportación: explotación máxima para un desarrollo mínimo... op. cit. pág. 14.

Si bien antes de concluir se quiere dejar claro que las prácticas enumeradas no son realizadas por todas las empresas, algunas de ellas son un ejemplo de responsabilidad social, y a través de sus mecanismos han instaurado en dichas zonas regímenes de prestaciones sociales muy avanzadas. Una gran cantidad de empresas han ayudado con importantes campañas a la erradicación del trabajo infantil y forzoso. Y están realizando un trabajo innegable en el campo de la alfabetización de la población local mediante la instauración de escuelas en las zonas para niños y adultos. A través de mecanismos de la responsabilidad social se ha intentado potenciar el respeto a los derechos humanos en el seno de las empresas multinacionales y también de las PYME⁴³⁸.

⁴³⁸ Un estudio interesante sobre la responsabilidad de social en las PYMES se observa en URCELAY ALONSO, J.: *La responsabilidad Social de la Empresa en la gestión de las Pymes*, Colección EOI Empresas, Fundación EOI, Madrid, 2007, págs. 192.

IV. LA EFICACIA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN UN MUNDO GLOBALIZADO

Tras estudiar la definición, la fundamentación, la situación actual de los derechos humanos en el mundo globalizado, el estudio de la comprensión de su naturaleza se debe encaminar a analizar su eficiencia⁴³⁹. El motivo es que las situaciones con virtualidad de producirles daños han evolucionado. La irrupción de sujetos privados, las empresas globales, con un ingente poder para vulnerarlos hace que deba replantearse la eficacia de los derechos humanos más allá de los postulados del ámbito público. Si la eficacia de los derechos humanos en las relaciones entre los particulares ya se planteó a inicios de siglo XX, es ahora cuando ha alcanzado un punto álgido con la expansión internacional de dichos sujetos privados. Así el objetivo del estudio es entender los efectos de tales derechos en las nuevas circunstancias abiertas tras la explosión del proceso globalizador. Para este análisis se ha empleado las expresiones de la doctrina científica y los postulados extraídos de diversos fallos jurisprudenciales, al ser ahí donde se reconocen los efectos de los derechos en última instancia.

En anteriores secciones de la presente Tesis doctoral se ha pretendido estudiar el sujeto titular de los derechos humanos, pero su intelección total no es posible sin discernir a quién corresponde ser su sujeto pasivo, sobre quién recae la obligatoriedad de respetarlos y cumplirlos. Los derechos se componen de dos partes correlativas, la positiva formada por la prerrogativa, su disfrute y la parte negativa integrada por el deber, la obligación. Ambos elementos están unidos necesariamente, un derecho nunca puede existir sin el deber jurídico de otro sujeto de ampararlo, garantizarlo y reconocerlo. Es una relación jurídica correlativa la existente entre el sujeto activo y el sujeto pasivo⁴⁴⁰. Por lo tanto el epicentro de este apartado está destinado a intentar delinear los contornos de la eficacia de los derechos, con relación a la parte obligada por ellos. Las

⁴³⁹ En el texto del diccionario de la Real Academia de la Lengua Española la definición de eficacia es: Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera. Consultada en la versión online del diccionario disponible en la página Web: <http://www.rae.es/recursos/diccionarios/drae>. Consultada por última vez el 16/01/2015.

⁴⁴⁰ “Debemos tener presente que la conducta que es contenido de un derecho se encuentra estrechamente relacionada con la conducta de los demás y, en alguna medida, depende de la acción de los demás. No es extraño que una de las ideas persistentes en la teoría del derecho sea aquella que considera a los derechos como correlativos de la obligaciones de otros (no es parte de mi argumento defender la idea de que los derechos sean un mero reflejo de las obligaciones).”, en TAMAYO Y SALMORÁN, R.: *El derecho y la ciencia del derecho. Introducción a la ciencia jurídica*, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1986, págs. 69-70, disponible en la página Web: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/923/5.pdf>. Consultada por última vez el 16/01/2015.

consecuencias que han derivado de este estudio son la base para intentar extender la eficacia de los derechos humanos en el ámbito internacional, en la sociedad global.

En la doctrina este aspecto ha hecho correr ríos de tinta, con la consecución de serias batallas dialécticas, en torno a la extensión de la efectividad de los derechos humanos. Por lo tanto la labor que se pretende con este apartado es plasmar la opinión doctrinal al respecto y en base a ella crear una propia derivada de aquellas constataciones⁴⁴¹.

Las diversas opiniones plasmadas frecuentemente en el ámbito jurisprudencial, ya que estas diferencias no han calado demasiado en la legislación. En el supuesto de que se den esas concreciones legislativas, algunos ordenamientos jurídicos de manera expresa solucionan el problema, pero en otros las menciones son muy difusas y es necesaria la labor interpretativa de la doctrina y de la jurisprudencia.

De manera muy esquemática los postulados científicos vacilan entre reconocer únicamente la eficacia de los derechos humanos frente al poder público o también extender esos efectos a las relaciones entre particulares.

En el seno de la presente discusión se ha producido una evolución, se ha realizado un progresivo reconocimiento a favor de la eficacia de los derechos humanos. Por ello su estudio debe observarse de forma análoga a la construcción de una escalera. El basamento de esta escalinata se encuentra dominado por las teorías cuyos postulados sólo reconocen la validez de los derechos en las relaciones con el poder público. Según sus principales defensores los derechos humanos son límites al poder de los entes públicos⁴⁴², es decir son, exclusivamente derechos públicos subjetivos

⁴⁴¹ El artículo de Anzures ha sido la base desde el cual se ha comenzado el estudio de la eficacia de los derechos humanos, el desarrollo de este apartado se debe gracias a las ideas y autores ahí indicados. Se han empleado las citas que más adecuadas para exponer la cuestión de la eficacia. De esta forma la bibliografía empleada aquí coincide en gran parte con la de tal autor, pero esto no obsta para que se haya acudido a la fuente originaria. Cuando este hecho no ha sido posible se ha indicado. Su estudio es mucho más profundo que el que aquí se ha expuesto. El artículo es ANZURES GURRÍA, J. J.: «La eficacia horizontal de los derechos fundamentales», en *Cuestiones Constitucionales*, núm. 22, enero-junio 2010, págs 4-51.

⁴⁴² «Los derechos humanos implican obligaciones a cargo del gobierno. Él es el responsable de respetarlos, garantizarlos o satisfacerlos y, por otro lado, en sentido estricto, solo él puede violarlos. Las ofensas a la dignidad de la persona pueden tener diversas fuentes, pero no todas configuran, técnicamente, violaciones a los derechos humanos. Este es un punto conceptualmente capital para comprender a cabalidad el tema de los derechos humanos.», en NIKKEN, P.: «El concepto de los derechos humanos», en CERDAS CRUZ, R. y NIETO LOAIZ, R.: *Estudios básicos de derechos humanos*, Instituto interamericano de derechos humanos, México D. F., 1994, pág. 27, disponible en la página Web:

(teoría pública subjetiva, negacionista de la extensión). Un peldaño más arriba se encuentra los argumentos que ya comienzan a aceptar cierta eficacia a los derechos humanos en las relaciones entre los particulares, se le puede denominar como teoría intermedia. Ésta sólo concede la eficacia si viene impuesta por los poderes públicos. Reconocimiento realizado mediante la labor de legislador, introduciéndola en las leyes, o a través de la actuación del juez, que ante la falta de tal regulación deberá velar por el respeto de los derechos en los conflictos que se le planteen⁴⁴³. En el último escalafón de esta imaginaria escalera se podrían localizar los postulados de una eficacia inmediata⁴⁴⁴. Teoría caracterizada por la innecesaria intervención de los poderes públicos para que los derechos humanos desplieguen sus efectos en las relaciones de Derecho privado. Desde sus razonamientos esta cualidad no depende de la labor de legislador, pues los derechos son directamente aplicables sin necesidad de desarrollo legislativo posterior. Sin embargo, la actuación del juez si mantiene su importancia crucial, al ser quién resuelve los conflictos entre derechos.

El establecimiento de esta forma de estudiar las diferentes maneras de entender la eficacia de los derechos humanos no conlleva la aceptación de la teoría más avanzada. Existirán postulados de las teorías más clásicas de los derechos humanos que aún tendrán vigencia y no deberán desterrarse. Como se ha realizado a lo largo de todo el presente estudio, el posicionamiento aceptado será neutral, alejado de los radicalismos, fruto de la mezcolanza de los diversos postulados doctrinales.

Antes de entrar de lleno en el estudio de las diferentes posiciones se debe recalcar cómo estos postulados originariamente fueron creados para explicar la efectividad de los derechos fundamentales⁴⁴⁵. Con el fin de no contradecir la teoría

<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1835/3.pdf> y <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1835/4.pdf>. Consultada por última vez el 16/01/2015

⁴⁴³ “La forma en que el Estado concretizará este deber de hacer efectivos los derechos fundamentales (como valores objetivos) en las relaciones privadas, será mediante sus órganos.”, en ANZURES GURRÍA, J. J.: «La eficacia horizontal de los derechos fundamentales... op. cit. pág. 19, disponible en la página Web:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88520288001>. Consultada por última vez el 16/01/2015. Citando a QUADRA-SALCEDO, T.: *El recurso de amparo y los derechos fundamentales de las personas en las relaciones entre particulares*, Civitas, Madrid, 1981, pág. 51.

⁴⁴⁴ “En contraposición a la teoría de la eficacia horizontal mediata, la *unmittelbare Drittwirkung* defiende que los derechos fundamentales no son valores sino verdaderos derechos subjetivos contenidos en la Constitución y, como tales, exigibles directamente por el individuo que los ostenta frente a sus semejantes, sin que sea necesaria la mediación de un órgano estatal.”, en ANZURES GURRÍA, J. J.: «La eficacia horizontal de los derechos fundamentales... op. cit. pág. 23.

⁴⁴⁵ Debido a ello, la mayoría de las referencias bibliográficas empleadas en este estudio utilizan la expresión eficacia de los derechos fundamentales, al derivar de la doctrina alemana del *Drittwirkung der Grundrechte*.

asentada en la presente investigación (la no diferenciación de los derechos humanos y los fundamentales), cuando se entremezclen los conceptos de derechos humanos y fundamentales, como sucede en el caso de en los ordenamientos internos, se deberá entender que las soluciones propuestas para los derechos fundamentales son de aplicación similar a las circunstancias que rodean a los derechos humanos. Idea que encaja perfectamente con la noción sobre que el término derechos fundamentales deberá ser una mera diferencia terminológica y no afectar a los efectos, a las garantías de los derechos. En otras palabras, la eficacia otorgada a los derechos fundamentales será igual a la concedida a los derechos humanos.

IV. I. LOS DERECHOS HUMANOS COMO DERECHOS PÚBLICOS SUBJETIVOS

El pilar argumentativo en el que se apoyan los detractores de la eficacia entre particulares de los derechos humanos es concebirlos en su vertiente pública, es decir, considerarlos sólo como derechos públicos subjetivos⁴⁴⁶. Al caracterizarlos por el apelativo de públicos, estas facultades sólo obligan a los poderes públicos y a sus actos. Por lo tanto, queda fuera toda la raigambre de actos realizados por los particulares. Bajo este prisma los únicos sujetos pasivos de los derechos humanos son los poderes públicos. Ellos deben respetarlos en sus relaciones con los particulares, pero éstos últimos no es necesario que los observen en el desarrollo de sus relaciones con otros individuos. Estos derechos corresponden al individuo no por su naturaleza humana sino gracias a la ostentación de la cualidad de ciudadano frente a los poderes públicos⁴⁴⁷. El Estado es el sujeto predominante⁴⁴⁸, el protagonista en su relación con los particulares.

⁴⁴⁶ Las referencias de autores de lengua extranjera se han obtenido del artículo de ANZURES GURRÍA, J. J.: «La eficacia horizontal de los derechos fundamentales... op. cit. pág. 8, así indica en la nota a pie de página 16, “que este término fue acuñado por primera vez por. Gerber V. en sus obras *Über öffentliche Rechte y Grundzüge des deutschen Staatsrechts*, consultadas en sus traducciones italianas *Sui diritti pubblici y Lineamenti di diritto pubblico tedesco*, ubicadas en GERBER, V. (LUIGIO LUCCHINI, P. traductor): *Diritto pubblico*, Giufrè Editore, Milán, 1971, pero fue principalmente Jellinek, G., en su *System der subjektiven öffentlichen Rechte*, quien desarrolló esta construcción teórica que transformó la concepción original de los derechos naturales de las revoluciones liberales del siglo XVIII para adaptarlos al funcionamiento del Estado de derecho posrevolucionario.”

⁴⁴⁷ “Éstos son derechos que pertenecen a los particulares en tanto son miembros del Estado, y de hecho, si el individuo es considerado persona —sujeto de derechos— lo va a ser en tanto sea miembro del Estado, pues éste es el que le atribuye la capacidad para requerir eficazmente la tutela jurídica estatal. Es el Estado el que le crea la personalidad al individuo, éste no la tiene por su condición de persona.”, en ANZURES GURRÍA, J. J.: «La eficacia horizontal de los derechos fundamentales... op. cit. Ídem. Citando a GERBER, V. (LUIGIO LUCCHINI, P. traductor): *Diritto pubblico*, Giufrè Editore, Milán, 1971, págs. 30 y 31.

⁴⁴⁸ “Es el Estado el principal sujeto obligado a la salvaguardia de los derechos sociales, así lo ha advertido Jellinek: “En el derecho público subjetivo es el Estado el sujeto predominante en la relación jurídica, pues es él el que otorga la tutela jurídica y el que directa o indirectamente está obligado a

Sin su presencia no existirían derechos, al ser él quien los reconoce a través de sus leyes.

Su concepción de los derechos como meras facultades subjetivas públicas está basada en una determinada concepción histórica de los mismos. Estos autores localizan su origen, marcado por el positivismo más radical, en el inicio de la positivación de los derechos humanos. Éste es el período en el que se conquistan los derechos públicos por parte de las revoluciones liberales frente al poder absolutista. Anterior a esa época los ciudadanos aparecían como súbditos del Estado (rey) al que debían obediencia y lealtad máxima. Con el fin de evitar esta situación, más propia de épocas pretéritas (absolutismo, feudalismo), aparecen los derechos humanos, que supusieron la creación de un ámbito inmune a la injerencia estatal⁴⁴⁹, mediante el establecimiento de límites a sus disposiciones (derechos humanos). Estas prerrogativas eran concebidas desde una perspectiva negativa. El derecho del ciudadano desde la perspectiva pública se concibe como un deber de abstención, de no hacer del ente público en referencia a los individuos⁴⁵⁰. Así se logra frenar las ínfulas absolutistas del poder público.

La base de la exclusividad pública de los derechos humanos la reafirman al considerar innecesaria su injerencia en las relaciones interprivados. El presupuesto para su nacimiento y eficacia es equilibrar la balanza de poder con el ente público. Durante la época liberal se concebía que a través de los postulados del Derecho civil⁴⁵¹,

prestarla". Surge así entre el Estado y las personas a él sometidas un vínculo jurídico, una relación de correspondientes derechos y deberes.", en RIVEROS PARDO, D. F.: «Los derechos económicos, sociales y culturales como derechos subjetivos: una visión estructural», en *Revista Derecho del Estado*, núm. 24, julio 2010, pág. 37, disponible en la página Web: <http://www.redalyc.org/pdf/3376/337630234002.pdf>. Consultada por última vez el 16/01/2015. Citando a ESTRADA, J. A.: *La teoría de los derechos públicos subjetivos en la obra de Georg Jellinek*, Universidad Externado de Colombia, Bogotá, 1997, pág. 50.

⁴⁴⁹ "Es sabido (y aun a veces olvidado de puro sabido) que los derechos fundamentales y su plasmación positiva en las Declaraciones y Constituciones a partir de finales del siglo XVIII se forjan en la idea de garantizar un ámbito personal inmune a la injerencia estatal.", en GARCÍA TORRES, J. y JIMÉNEZ BLANCO, A.: *Derechos fundamentales y relaciones entre particulares*, Civitas, Madrid, 1986, pág. 11.

⁴⁵⁰ "[...] Estado liberal, donde la Constitución era un elemento limitador del poder político y los derechos fundamentales en ella recogidos se concretizaban con una abstención del poder público en la esfera jurídica del particular.", en ANZURES GURRÍA, J. J.: «La eficacia horizontal de los derechos fundamentales... op. cit. pág. 10.

⁴⁵¹ "[...] el Código Civil daba vida a un complejo de relaciones entre seres libres, autónomos e iguales, que contemplaban su normativa como la mejor tutela y amparo de la libertad de los hombres. Los únicos peligros que cabía imaginar para los derechos fundamentales quedaban reducidos a los derivados de las relaciones entre el individuo y el Estado.", en DE VEGA GARCÍA, P.: «La eficacia frente a los particulares de los derechos fundamentales (la problemática de la Drittwirkung der grundrechte)», pertenece originalmente a AGUIAR DE LUQUE, L. (Coord.): *Constitución, estado de las autonomías y justicia constitucional : (libro homenaje al profesor Gurmésindo Trujillo)*, Tirant lo Blanch, 2005, Valencia, pág. 693, para esta Tesis se ha consultado en la página Web:

<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/340/32.pdf>.

Consultada por última vez el 16/01/2015.

compilado en sus códigos decimonónicos, las relaciones entre los particulares se desarrollarán bajo los auspicios de libertad e igualdad. La necesidad de igualar ambas partes sólo era observable frente al poder público pues entre los particulares existía una sólida igualdad, no apreciable en la interrelación Estado-Sociedad. Su pretensión, con el empleo de los derechos humanos, era traspasar los valores reinantes en las relaciones interprivadas a la relación entre el Estado y los particulares⁴⁵².

Por lo tanto, desde su positivación nacieron como límite al poder público y si se decidiese introducir un elemento de horizontalidad en su eficacia, a favor de la validez de los mismos en las relaciones entre los particulares, supondría modificar su naturaleza⁴⁵³.

Otra de las afirmaciones, que llevan a determinados autores a sentenciar la imposibilidad de la citada extensión, es la intención de preservar el derecho al libre desarrollo de la personalidad. En sus pensamientos se preguntan en qué medida la aplicación de esa efectividad no acarrearía un límite a la autonomía privada⁴⁵⁴. De este modo dichos autores consideran que la extensión de los derechos humanos a las relaciones entre particulares supondría la eliminación de la libertad de los individuos⁴⁵⁵,

⁴⁵² “Así las cosas, de lo que consecuentemente se trataba era de organizar los medios a través de los cuales en la tensión sociedad-Estado, la sociedad pudiera efectivamente configurarse como el reino de la libertad, de la igualdad y de la independencia, frente a una posible injerencia del poder.”, en DE VEGA GARCÍA, P.: «La eficacia horizontal del recurso de amparo el problema de la Drittwirkung der grundrechte», en AA. V.V.: *Garantías jurisdiccionales para la defensa de los derechos humanos en Iberoamérica*, Universidad Nacional Autónoma de México, México D. F., 1992, pág. 411, disponible en la página Web: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/685/19.pdf>. Consultada por última vez el 16/01/2015.

⁴⁵³ “La circunstancia de que los derechos fundamentales originariamente nacieran para ser ejercitados frente a los poderes públicos, y no frente a los restantes ciudadanos, lastra considerablemente la posición que deba adoptarse ante el problema, dando lugar a un prejuicio conceptual, según el cual la afirmación de la Drittwirkung der Grundrechte supondría una desnaturalización de la concepción clásica de los derechos fundamentales, así como una quiebra del principio de autonomía privada.”, en DE VERDA Y BEAMONTE, J. R.: «Eficacia privada de los derechos fundamentales y recurso de amparo», en *Revista boliviana de derecho*, núm. 13, enero 2012, pág. 43, disponible en la página Web: <http://www.scielo.org.bo/pdf/rbd/n13/n13a04.pdf>. Consultada por última vez el 16/01/2015.

⁴⁵⁴ “¿una expansión ilimitada de la virtualidad de aquellos derechos (refiriendo a los derechos fundamentales), no acabaría siendo gravemente lesiva para una esfera de inmunidad o prerrogativa de los particulares que la misma Constitución establece?”, en LÓPEZ LÓPEZ, A.: «La autonomía privada», en LÓPEZ LÓPEZ, A. y MONTÉS PENADÉS, V. L. (Coords.): *Derecho civil. Parte general*, Tirant lo Blanch, 3ª edición, Valencia, 1998, pág. 559.

⁴⁵⁵ “La Drittwirkung inmediata- que, por ej., conduce a afirmar que la libertad de expresión o la prohibición de discriminación tiene eficacia horizontal- contradice valoraciones fundamentales de nuestra Constitución al limitar indebidamente el derecho de los particulares a disponer de su esfera jurídica como tengan por conveniente. En efecto, una sociedad libre- y una economía de mercado- tiene como correlato un sistema jurídico- privado basado en que las decisiones individuales no necesitan justificarse. (valen porque con queridas, aunque sean absurdas o injustas objetivamente [start pro ratione, voluntas]). Las personas, en el ejercicio de su autonomía individual, asumen voluntariamente limitaciones a sus derechos en función de otros intereses, y dichas limitaciones no sólo son perfectamente «constitucionales» sino que constituyen manifestaciones evidentes del derecho al libre desarrollo de la personalidad, ámbito en el que

además de conllevar la eliminación del tráfico jurídico, del Derecho privado en general⁴⁵⁶. En definitiva, la inclusión de su efectividad fuera de los parámetros del ámbito público sólo produciría la anulación de los derechos humanos, ellos no se concibieron para ello y no tiene razón de ser⁴⁵⁷.

La teoría de los derechos públicos subjetivos fue creada por el jurista alemán Gerber. No obstante, su mayor desarrollo vino de la mano del también jurista germano Jellinek⁴⁵⁸. La doctrina alemana localiza la justificación de la teoría pública de los derechos basándose en la interpretación restrictiva y literal de diversos artículos de la Ley Fundamental de Bonn⁴⁵⁹. De este modo, afirman que dicha norma fundamental sólo concede la eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones con el poder público, un ejemplo es la vinculación de los jueces en el respeto de los derechos fundamentales⁴⁶⁰.

el Estado no puede intervenir injustificadamente (art. 10.1CE).”, en AGUILA-REAL, J. A.: «Autonomía privada y derechos fundamentales», en Anuario de derecho civil, vol. 46, núm. 1, 1993, págs. 61-62.

⁴⁵⁶ “[...] la concepción de los derechos fundamentales como derechos públicos subjetivos, el objetivo que motiva su aparición y que la condiciona es todo su desarrollo es la idea de la protección de la autonomía de la voluntad como motor del tráfico jurídico y del Derecho Privado en general. Para los autores que la defienden, aceptar la intervención directa de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares podría en grave peligro dicha autonomía y, con ella, la simple viabilidad del concepto de tráfico jurídico.”, en NARANJO DE LA CRUZ, N.: *Los límites de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares: la buena fe*, Estudios Constitucionales, Boletín Oficial del Estado, Madrid, 2000, págs. 172-173.

⁴⁵⁷ “Concebidos inicialmente como instrumentos de defensa de los ciudadanos frente a la omnipotencia del Estado, se consideró que los derechos fundamentales no tenían razón de ser en las relaciones entre sujetos del mismo rango donde se desarrollan las relaciones entre particulares.”, en PÉREZ LUÑO, A. E.: *Los derechos fundamentales...* op. cit. pág. 18.

⁴⁵⁸ “La doctrina de los derechos subjetivos públicos tiene su origen en Europa, especialmente en Alemania, siendo uno de sus principales exponentes Jellinek, para quien el derecho subjetivo “es la potestad que tiene el hombre, reconocida y protegida por el ordenamiento jurídico en cuanto se dirige a un bien o a un interés”. De esta manera, al reconocer el Estado la voluntad individual como determinante, la transforma en derecho público subjetivo. Así surge la capacidad de exigir el reconocimiento y la acción del Estado por parte de los individuos. Esta capacidad jurídica reconocida por el Estado forma la potestad jurídica que tiene la capacidad de poner en movimiento al Estado a través del orden jurídico para concretar sus intereses individuales.”, en NOGUEIRA ALCALÁ, H.: *Teoría y dogmática de los derechos fundamentales*, Universidad Nacional Autónoma de México, México D. F., 2003, pág. 55, disponible en la página Web: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=1094>. Consultada por última vez el 16/01/2015.

⁴⁵⁹ Uno de ellos es el artículo 1.3 de la Ley Fundamental de Bonn: *Los derechos fundamentales que se enuncian a continuación vinculan a los poderes legislativo, ejecutivo y judicial como derecho directamente aplicable*, disponible en la página Web: <http://ocw.um.es/cc.-juridicas/derecho-internacional-publico-1/ejercicios-proyectos-y-casos-1/capitulo4/documento-20-constitucion-de-alemania.pdf>. Consultada por última vez el 16/01/2015.

⁴⁶⁰ “Los tribunales ordinarios, que a tener del artículo 1.3 de la Ley fundamental de Bonn están vinculados a los derechos fundamentales como Derecho directamente aplicables, no pueden lesionar los derechos fundamentales en la aplicación de leyes constitucionales.”, en STARCK, C.: «Jurisdicción constitucional y tribunales ordinarios», en *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 53, mayo-agosto 1998, pág. 14, disponible en la página Web: <http://www.cepc.gob.es/publicaciones/revistas/revistaselectronicas?IDR=6&IDN=355&IDA=25399>. Consultada por última vez el 16/01/2015.

La doctrina española ha albergado a grandes defensores del aspecto subjetivo público. Habitualmente se localizan en la rama privada del Derecho, concretamente en los estudiosos del Derecho civil. Como realizó su homónima alemana, la española ha localizado en la Constitución española un artículo⁴⁶¹, que, según sus opiniones, sólo reconoce la validez de los derechos fundamentales en las relaciones con el poder público. El texto del citado artículo contiene una declaración a favor de los poderes públicos que en ningún momento se realiza en el supuesto de los individuos. En el apartado último del presente estudio se analizará más en profundidad la situación de la efectividad en el ordenamiento español.

Vista esta argumentación parecería lógico que dichos derechos desplieguen toda su eficacia en las interrelaciones con el poder público para así evitar la indefensión del individuo frente al todopoderoso Estado.

Pero los acontecimientos han cambiado y puede adelantarse como la teoría negacionista de la eficacia de los derechos humanos en las relaciones privadas está descartada. Existen una gran cantidad de postulados doctrinales⁴⁶², indicaciones legislativas y fallos jurisprudencias que ahogan por extender su validez a ellas. Un ejemplo capital, por ser precisamente el lugar de nacimiento de la teoría subjetiva pública, es la postura aceptada por la jurisprudencia alemana. Los argumentos de exclusión de la eficacia contrastan con la posición del Tribunal Constitucional Federal de Alemania, aunque éste no cambió de parecer hasta la entrada en vigor de la Ley Fundamental de Bonn. Para dicho órgano judicial su norma fundamental supuso un cambio en la concepción de los derechos fundamentales, al superar la condición de meros derechos subjetivos públicos y caracterizarlos como un sistema de valores tendente a la ordenación de la convivencia de la sociedad⁴⁶³. De este modo, los

⁴⁶¹ Artículo 53.1 CE: *Los derechos y libertades reconocidos en el Capítulo segundo del presente Título vinculan a todos los poderes públicos [...]*.

⁴⁶² Un ferviente detractor de este argumento es BLECKMAN, A.: «Neue Aspekte der Drittwirkung der Grundrechte», en *DVBL*, núm. 103, 1988, pág. 842, citado por NARANJO DE LA CRUZ, N.: *Los límites de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares: la buena fe...* op. cit. pág. 170.

⁴⁶³ «A grandes rasgos, la dimensión objetiva de los derechos fundamentales supone reconocer que estos no sólo son un instrumento de protección del individuo frente al Estado, sino que también encarnan un «sistema de valores» objetivo que en cuanto tal aspira a regir en todos los ámbitos sociales. Dicho en otros términos, los derechos fundamentales no son sólo derechos subjetivos individuales, sino que representan instituciones básicas para la ordenación de la convivencia.», en DE DOMINGO PÉREZ, T.: «El problema de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales desde una perspectiva histórica», en *Revista de la facultad de ciencias sociales y jurídicas de Elche*, vol. I, núm. 1, julio 2006, pág. 299, disponible en la página Web: <http://revistasocialesyjuridicas.files.wordpress.com/2010/09/01-tl-03.pdf>. Consultada por última vez el 16/01/2015.

derechos además de su función tradicional de proteger a los individuos de los ataques procedentes de los poderes públicos cumplen otra misión, la de ser valores supremos para la ordenación de toda la sociedad. La conjunción de ambas facetas es la doble naturaleza de los derechos humanos, una de las razones justificativas de la extensión de la eficacia de los derechos humanos a ámbitos privados.

IV. II. LA EXTENSIÓN DE LA EFICACIA DE LOS DERECHOS HUMANOS A LAS RELACIONES ENTRE PARTICULARES

En este estudio se concibe que su extensión más allá de los postulados del Derecho público es la postura más adecuada a la propia naturaleza de los derechos humanos.

Uno de los primeros razonamientos para sentenciar la eficacia de los derechos humanos en las relaciones privadas, muy básico pero también muy sensato, es pensar por qué una acción está prohibida a los poderes públicos, en este caso la violación de los derechos humanos, y no para los particulares⁴⁶⁴, ¿no sería un asunto cuanto menos incoherente?

Aparte de este resultado de aplicar el sentido común, y que debe ser matizado, contradecir el argumento histórico empleado por sus detractores es uno de los objetivos de los defensores de esta eficacia de los derechos humanos. La positivación de los derechos, en el período marcado por las conquistas de los derechos públicos por parte de las revoluciones liberales frente al poder absolutista, supuso la creación de un espacio de protección frente al Estado. Esta afirmación constituye un hecho innegable. Sin embargo, para desacreditar el argumento histórico se debe apuntar que la plasmación de los derechos humanos en los instrumentos normativos no supone su verdadero origen. No debe olvidarse de dónde vienen esos derechos, en este apartado es necesario rememorar lo sentenciado al hablar de la definición y fundamentación de los derechos humanos. Sus antecedentes más remotos son los derechos naturales⁴⁶⁵,

⁴⁶⁴ “El argumento más usado en favor de la extensión material de los derechos humanos al Derecho privado era básico y elemental: lo que le está prohibido al Estado, no debe estar permitido a los particulares.”, en POYAL COSTA, A.: «La eficacia de los derechos humanos frente a terceros», en *Revista de Derecho Político*, Universidad de Educación a Distancia, núm. 34, 1991, págs. 200, disponible en la página Web: <http://e-spacio.uned.es:8080/fedora/get/bibliuned:Derechopolitico-1991-34-742587D7/PDF>. Consultada por última vez el 16/01/2015.

⁴⁶⁵ “Se suelen fundamentar los derechos humanos en la dignidad del hombre, que es la manera kantiana, al parecer la más aceptada. También se fundamentan en las necesidades humanas, cosa menos

concebidos éstos en forma de principios para facultar el correcto desarrollo de la personalidad humana. Su función inicial era garantizar el establecimiento de relaciones equitativas entre los titulares de tales prerrogativas, y no frenar al poder público. La causa de esta dejación inicial era que en el estado de naturaleza, donde nacen estos derechos, no existe poder público como tal y no era necesario su limitación. Por lo tanto, con la vuelta al reconocimiento de la eficacia de los derechos humanos/fundamentales entre los particulares se vuelve a su propio origen⁴⁶⁶, que fue olvidado en su encoquetamiento en las Constituciones liberales más centradas en evitar los desmanes del poder público.

La afirmación sobre la no necesidad de la aplicación de los derechos humanos en las relaciones privadas también puede ser resquebrajada. El establecimiento en las Constituciones nacionales de la fórmula del estado social y democrático de Derecho⁴⁶⁷, hecho que tuvo lugar tras la segunda Guerra mundial⁴⁶⁸, es uno de los motivos que facultan a afirmar la necesidad de tal eficacia entre privados. Entre los ideólogos del estado social se observó como la situación ideal de plena igualdad en la sociedad civil

extendida pero que también ha logrado aceptación. Pero me parece que ambas cosas se reducen, en definitiva, a la naturaleza humana; pues, ¿de dónde surge la dignidad humana sino de la naturaleza humana?, y ¿de dónde brotan las necesidades humanas sino de la naturaleza humana misma? Sin embargo, cuando se habla de una fundamentación de los derechos humanos en la naturaleza del hombre, de inmediato se opone a ello la acusación de cometer falacia naturalista. Por eso dedicaremos un espacio a considerarla, y tratar de hacer ver cómo la hermenéutica analógica evita esa acusación, la recusa. Es una manera de recuperar la ontología para que sirva al hombre, sobre todo en esos derechos tan básicos.”, en BEUCHOT, M.: «La ley natural como fundamentación filosófica de los derechos humanos. Hermenéutica analógica y ontología», en *Veritas*, núm. 25, septiembre 2011, pág. 27, disponible en la página Web: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-92732011000200002. Consultada por última vez el 16/01/2015.

⁴⁶⁶ “[...] *no hay nada en el concepto general de los derechos fundamentales, considerando la génesis del mismo, que obligue a considerar que, «en principio», se tienen sólo frente a los poderes públicos, que sólo para éstos nazcan de ellos limitaciones en su actuar. [...] Sucede, entonces, que la extensión de eficacia de los derechos fundamentales constituye un fenómeno nuevo sólo respecto de algunos de ellos (la libertad de expresión, por ejemplo), pero respecto de muchos otros se trata del redescubrimiento de su primer y originario sentido, al compás de la aparición de amenazas también nuevas que, para ellos, proceden de poderes privados.*”, en BALLARÍN IRIBARREN, J.: «Derechos fundamentales y relaciones entre particulares (la «Drittwirkung» en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional)», en *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 24, septiembre-diciembre 1988, pág. 288, disponible en la página Web: <http://www.cepc.gob.es/publicaciones/revistas/revistaselectronicas?IDR=6&IDN=326&IDA=24916>. Consultada por última vez el 16/01/2015.

⁴⁶⁷ “*La noción de los derechos públicos subjetivos morirá junto con la del Estado liberal; nacerá el Estado social de derecho y con él una nueva percepción de los derechos fundamentales que se adecuará a las nuevas necesidades y formas de organización social y económica.*” en ANZURES GURRÍA, J. J.: «La eficacia horizontal de los derechos fundamentales... op. cit. pág. 9.

⁴⁶⁸ “*el cambio que ha supuesto la entrada en vigor de las constituciones europeas posteriores a la II Guerra Mundial, lo que implica una concepción de los derechos fundamentales que rompe con la tradicional visión de éstos como esferas de libertad frente al poder.*”, en DE DOMINGO PÉREZ, T.: «El problema de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales desde una perspectiva histórica... op. cit. pág. 291.

sucedía únicamente en un estrato formal. La igualdad absoluta de los ciudadanos, defendida desde los ideólogos del liberalismo, no encajaba con la verdadera realidad social marcada por una profunda desigualdad⁴⁶⁹. Con el fin de superar esta situación, la eficacia de los derechos humanos se debería extender en las relaciones interprivados mediante una labor de garantía y protección por parte del poder público. La extensión de esta eficacia no puede desligarse del estado social⁴⁷⁰. De este modo la inteligencia de este nuevo estadio del estado, adjetivado de social, ya no se agota con la consecución de la igualdad formal ante la ley, es decir ante el poder público, sino que se persigue la igualdad real y efectiva en el seno de la sociedad. Situación equitativa que se intenta lograr a través de determinados mecanismos públicos de redistribución social.

Una concreción de esta desigualdad entre particulares, que justifican la aplicación de los derechos humanos en sus relaciones, se encuentra muy arraigada en la naturaleza de las relaciones laborales donde no se da la igualdad de armas preconcebidas por los iusprivatistas. En ellas se hallan los empresarios, que ostentan unas prerrogativas superiores a las dispuestas por los trabajadores. Esas ventajas, las cuales provienen de su influencia y poderío económico (ellos son quienes disponen de los medios productivos, quienes tienen el poder de decisión pues el trabajo debe realizarse bajo su dirección), predisponen a los empresarios a vulnerar los derechos humanos de sus trabajadores con relativa facilidad. Esta desigualdad manifiesta ha hecho que los derechos humanos/fundamentales hayan sido considerados como uno de los principales límites al poder de dirección del empresario⁴⁷¹.

⁴⁶⁹ “En mi opinión, ha sido la quiebra de esta convicción igualitaria la que ha promovido la extensión de los derechos fundamentales al ámbito privado, la que ha permitido preguntarse si acaso los derechos no deben ser también preferentes o, al menos, protegibles en el entramado de las relaciones jurídicas nacidas de la autonomía privada [...] la constatación de que esa desigualdad es característica también de la sociedad civil parece postular asimismo la formulación de unos derechos resistentes que sirvan como barrera protectora de la libertad frente a los sujetos privados.”, en PRIETO SANCHÍS, L.: *Estudio sobre derechos fundamentales*, Debate, Madrid, 1990, págs. 208-209.

⁴⁷⁰ “Pero la deducción de la *Drittwirkung* del Estado social de Derecho es irrefutable [...] Pero su invocación carece de verdadero peso como argumento jurídico.”, en GARCÍA TORRES, J. y JIMÉNEZ BLANCO, A.: *Derechos fundamentales y relaciones entre particulares...* op. cit. pág. 101.

⁴⁷¹ “[...] frente al creciente predominio de la influencia de estos poderes privados es preciso consolidar un reconocimiento de los derechos fundamentales en el plano de las relaciones jurídicas entre privados que haga posible establecer límites claros a su ejercicio y que estén en concordancia con el normal disfrute de las libertades esenciales de la persona.”, en CAAMAÑO ROJO, E.: «La eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales y su reconocimiento por la Dirección del Trabajo», en *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, núm. 27, 2006, pág. 25, disponible en la página Web:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173620058001>.

Consultada por última vez el 16/01/2015.

Estas violaciones no sólo proceden del titular de un poder económico superior, sino que también las actuaciones de poderes sociales pueden vilipendiar tales derechos. Es el caso de las diversas asociaciones a las que pertenecen los individuos, por ejemplo los sindicatos y los partidos políticos.

En las anteriores situaciones se ha observado que a pesar de ser sujetos privados, ellos cuentan con cierta superioridad frente individuo. Entonces la extensión de los derechos humanos/fundamentales a su relación se encontrará justificada para salvaguardar al individuo frente a sus desmanes. Se podrá percibir cierta analogía con la situación indicada en las relaciones frente a los poderes públicos, al existir un poder superior al ostentado por el asociado, miembro del partido, trabajador, etc. De ahí que en esta Tesis doctoral se denomine a éstas como relaciones inclinadas, caracterizadas ellas por necesitar una protección especial a la parte más débil de la relación. Esta especificación se realiza con el fin de diferenciarlas por un lado de las netamente verticales, como son las existentes entre el ciudadano y el poder público, y por otro lado de las horizontales que se dan en plena igualdad entre los individuos quienes no ejercen ningún tipo de poder frente al otro, es decir, se da una relación de ciudadano frente a ciudadano.

¿Pero qué ocurre cuando las relaciones de los sujetos privados se dan en un plano de horizontalidad, de igualdad?

La virtualidad de la eficacia de los derechos humanos en las relaciones entre los individuos sin detentar poderes, económicos o sociales a favor de uno y en detrimento de otro, es más complicada. Este problema está presente en toda teoría que reconozca la extensión de la eficacia de los derechos humanos. Por lo tanto, su resolución se ha pospuesto al final del apartado, pues a ese lugar se llega con la mente abierta, gracias al bagaje adquirido fruto del análisis de las diversas posturas en torno a este tema.

No obstante, debe quedar claro ahora que en definitiva las amenazas sobre los derechos de los individuos no proceden ya únicamente del Estado sino que también pueden provenir de poderes sociales, económicos, e incluso en determinados supuestos de los propios individuos. Al aumentar los detentadores de la posibilidad de causar daños en los derechos es perceptivo cambiar la visión sobre la efectividad de los derechos y sus sujetos pasivos⁴⁷². Se debe volver a prestar atención al ámbito privado

⁴⁷² “los derechos fundamentales pueden ser lesionados también por sujetos privados, debería corresponder al ordenamiento jurídico establecer su defensa no solo frente a los actos del poder público

al no suponer ya un lugar seguro para estos derechos. En realidad, a pesar de los postulados liberales, nunca ha existido tal situación idílica. La separación radical, en relación a la posibilidad de violar derechos fundamentales, entre lo público y lo privado ha desaparecido instaurándose en ese aspecto una cierta paridad⁴⁷³.

Con base en lo explicado hasta ahora, el origen histórico, su evolución desde el liberalismo hasta la constitución del estado social y democrático de Derecho, se ofrece una justificación más que razonable para argumentar cómo los derechos humanos (fundamentales) su eficacia, su validez, sus efectos deben superar el ámbito público para inmiscuirse, en la medida de lo posible, en las relaciones de Derecho privado. Es vital, desde mi punto de vista, dejar claro que en ningún momento de este razonamiento debe entenderse que estos derechos han perdido o deban perder la viabilidad frente a los poderes del Estado. Al contrario, es una parte fundamental de su contenido y de sus efectos. La afirmación del carácter subjetivo público no imposibilita su aplicación en las relaciones privadas o viceversa⁴⁷⁴.

Ante la constatación de estas justificaciones, surgió en Alemania la doctrina de la *Drittwirkung der Grundrechte*⁴⁷⁵ o, si se prefiere, la eficacia horizontal de los derechos fundamentales. A pesar de existir cierto acuerdo respecto a la necesidad de la eficacia

sino, también, frente a los actos lesivos de los particulares.”, en DE VEGA GARCÍA, P.: «La eficacia frente a particulares de los derechos fundamentales (la problemática de la *Drittwirkung der Grundrechte*)», en *Pensamiento Constitucional*, núm. 9, 2003, pág. 30, disponible en la página Web: <http://ezproxybib.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/article/download/3335/3183>. Consultada por última vez el 16/01/2015.

⁴⁷³ “En situaciones caracterizadas por la asimetría, por el desequilibrio entre las partes, quien disfruta de una posición de dominio condiciona la decisión de la parte “débil”. Lo que se ejerce en estos casos es un poder formalmente privado, pero con formas de coacción análogas a las de los poderes públicos. Las decisiones de estos poderes privados, a los que se atribuyen con frecuencia amplias facultades de autotutela, son a veces tan imperativas e inmediatamente ejecutivas como las adoptadas por un órgano administrativo (pensemos en el despido de un trabajador).”, en BILBAO UBILLOS, J. M^a.: «La eficacia de los derechos fundamentales frente a particulares», en la página Web de la Universidad de Valladolid, documento PDF, pág. 2, disponible en la página Web: https://www5.uva.es/guia_docente/uploads/2012/436/41446/1/Documento22.pdf. Consultada por última vez el 16/01/2014.

⁴⁷⁴ “[...] los derechos fundamentales son límites al poder no tiene por qué entenderse necesariamente como una exclusión de su eficacia en el ámbito de las relaciones entre particulares, sino más bien como la extensión a la esfera pública de técnicas y categorías nacidas en el Derecho privado.”, en PRIETO SANCHÍS, L.: *Estudio sobre derechos fundamentales...* op. cit. pág. 206.

⁴⁷⁵ La teoría de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales fue elaborada por NIPPERDEY en su obra *Grundrechte und Privatrecht*, y aceptada por el Tribunal Federal de Trabajo de la República Federal Alemana en 1954; “Es a partir de la década de los 50 cuando en Alemania comienzan a oírse voces que defienden la *Drittwirkung* de los derechos fundamentales. Esta doctrina fue formulada por primera vez por Nipperdey, presidente del Tribunal Federal de Trabajo. Es en concreto una sentencia de este Tribunal del año 1954 la que afirma por primera vez que los derechos fundamentales contienen “principios ordenadores para la vida social” de carácter vinculante.”, en BILBAO UBILLOS, J. M^a.: «La eficacia de los derechos fundamentales frente a particulares... op. cit. pág. 3.

horizontal, en su desarrollo se dan dos teorías contrapuestas; unas se postulan a favor de reconocer la eficacia inmediata de los derechos (unmittelbare Drittwirkung) y otros defienden la eficacia mediata (mittelbare Drittwirkung).

Con el fin de entender ambas posturas se ha observado su explicación teórica y las posibles expresiones legislativas y jurisprudenciales en las cuales se apoyan. La búsqueda de las mismas se ha remitido a la experiencia del sistema jurídico español, de este modo se han analizado las posibles expresiones localizadas en la Constitución española y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Para posteriormente divagar sobre la extensión de este sistema al ámbito internacional.

IV. II. A) La eficacia mediata de los derechos humanos

En la imaginaria escala propuesta al inicio, éste sería su segundo apartado. A semejanza del anterior postulado el basamento de sus teoremas también está cimentado en la consideración de los derechos humanos como derechos públicos subjetivos⁴⁷⁶. Sin embargo, no se queda ahí al evolucionar, al adaptarse a las circunstancias actuales mediante la extensión de los efectos de los derechos humanos a las relaciones privadas.

De este modo, a la anterior consideración de los derechos humanos como derechos públicos subjetivos se une el reconocimiento de la eficacia de ellos más allá de los límites del Derecho público. Extensión que deberá entenderse con limitaciones, es decir, su virtualidad será indirecta, a diferencia de lo sucedido con los poderes públicos que es inmediata⁴⁷⁷. Para que ella se despliegue es necesaria una intervención directa del poder público a su favor. Los derechos humanos serán eficaces fuera del

⁴⁷⁶ “El punto de partida dogmático de la teoría que ahora expondremos es la caracterización de los derechos fundamentales como derechos públicos subjetivos, referidos tanto, como hemos visto, únicamente a las relaciones entre Estado y ciudadano.”, en NARANJO DE LA CRUZ, R.: *Los límites de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares: la buena fe...* op. cit. pág. 170.

⁴⁷⁷ “En términos generales se habla de que la vinculación constitucional que generan los derechos fundamentales respecto de los poderes públicos es una vinculación directa o inmediata, mientras que la que desarrollan respecto de los particulares es de naturaleza «indirecta» o «mediata». Esta vinculación indirecta procede del hecho de que deben ser los poderes públicos los que, a través de su acción, concreten los extremos de la eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares; dicho de otra manera, los derechos fundamentales vinculan a los particulares en la medida en que los poderes públicos han definido el alcance de aquéllos, y así lo ha visto el Tribunal Constitucional.”, en PÉREZ TREMPES, P.: «Los derechos fundamentales», en LÓPEZ GUERRA, J. L. (Edit.): *Derecho Constitucional, vol. I, El ordenamiento constitucional. Derechos y deberes de los ciudadanos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, págs. 129.

ámbito público cuando así lo haya determinado el legislador al crear normas sobre ellos o, cuando esas precisiones legislativas falten, a través de la acción judicial tendente a resolver las controversias entre los particulares.

Los postulados de esta teoría desde el inicio tuvieron una gran acogida jurisprudencial. En el caso de Alemania, cuna de dichos pensamientos, sus ideas fueron aceptadas por el Tribunal Federal Alemania en la sentencia del caso “Lüth”⁴⁷⁸ (Sentencia BVerfGE 7, 198⁴⁷⁹), donde se dirime el conflicto entre la libertad de expresión y el derecho al honor. En esta ocasión, además de resolver el presente supuesto, el Tribunal extiende su estudio a la espinosa cuestión de la afección de los derechos fundamentales en el Derecho privado⁴⁸⁰ y, como mecanismo para resolver el conflicto concreto, procede a indicar la existencia de dos posiciones antagónicas frente al problema de la eficacia. No obstante, a pesar de mencionarlas no se posiciona a favor de ninguna de ellas⁴⁸¹. Aun así, para ese fallo en concreto, reconoce como los derechos fundamentales no sólo afectan a las relaciones de los individuos con los poderes públicos⁴⁸² sino que también despliegan sus efectos en las relaciones entre particulares. Según su criterio, el Derecho civil debe transmitir y proteger los valores de la Ley Fundamental, al no considerarlo un ámbito ajeno a su regulación. Dichos valores se encuentran especificados en los propios

⁴⁷⁸ El estudio de su contenido, no pudiéndose conseguir íntegramente traducida al castellano, se ha procedido al estudio de los extractos ubicados en la doctrina española. Extracto tomado de la traducción que ofrecen GARCÍA TORRES, J. y JIMÉNEZ BLANCO, A.: *Derechos fundamentales y relaciones entre particulares...* op. cit. págs. 26-32. Y el texto ubicado en la página Web: http://www.estudiosconstitucionales.com/SENTENCIAS_archivos/BVerfGE7,198.htm. Consultada por última vez el 16/01/2014, de este modo las referencias a su contenido se entenderán localizadas en ellas.

⁴⁷⁹ “Las sentencias del Tribunal Constitucional alemán (*Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts, BVerfGE*) se citan indicando en primer lugar el tomo de la recopilación oficial en el que han sido recogidas y, tras una coma, la página en la que comienza la correspondiente sentencia. Si se alude a una página determinada, se añade a continuación, de ordinario entre paréntesis; por ejemplo, BVerfGE 7, 198 (205 ss.).”, explicación ubicada en el artículo AA. VV.: «Aspectos subjetivo y objetivo de los derechos fundamentales», pág.12, disponible en la página Web: http://www.uned.es/dpto-derecho-politico/master_aspectos2.doc. Consultada por última vez el 29/01/2015.

⁴⁸⁰ “La cuestión fundamental de si las normas de derechos fundamentales pueden tener efectos sobre el derecho civil y cómo deben entenderse esos efectos en particular, es un asunto ampliamente discutido en la doctrina”. en Sentencia, BVerfGE 7, 198, (203), B. II., 1 párrafo 2.

⁴⁸¹ “Las posiciones más extremas en esa discusión se basan de una parte en la tesis de que los derechos fundamentales se dirigen exclusivamente en contra del Estado, y de la otra, en la idea de que los derechos fundamentales –al menos, algunos de ellos y en todo caso los más importantes–, son válidos también en el tráfico jurídico privado y frente a cualquier persona. [...] El presente caso no ofrece razones para dirimir plenamente el discutido asunto del efecto de los derechos fundamentales frente a terceros.”, en Ídem.

⁴⁸² “Sin duda alguna, los derechos fundamentales se encuentran destinados a asegurar en primer lugar la esfera de libertad de los individuos frente a las intervenciones de los poderes públicos; son derechos de defensa de los ciudadanos en contra del Estado.”, en Sentencia, BVerfGE 7, 198, (203), B. II., 1 párrafo 3.

derechos fundamentales⁴⁸³. Su afección a toda la sociedad no podrá ser directa sino que se realizará gracias a la labor del juez civil⁴⁸⁴ a través de la interpretación de las “cláusulas generales”⁴⁸⁵ del Derecho.

El reconocimiento de la necesaria asimilación de los valores supremos por todo el ordenamiento, incluido el Derecho privado que hasta ahora era concebido como un lugar de abstención pública, es el caballo de batalla de los defensores de la teoría mediata para justificar la extensión de los derechos humanos a todas las relaciones. Consecuentemente, la dignidad de la persona y todos los derechos circunscritos a ella no sólo representan una obligación negativa para el Estado, sino que el poder público, mediante sus legisladores y jueces, debe proteger y tutelar estos valores fundamentales del ordenamiento.

En esta teoría los derechos fundamentales, en las relaciones alejadas del ente público, no se comportan como verdaderos derechos subjetivos directamente aplicables sino como mecanismos de interpretación. Una determinada manera de entender los conceptos de libertad y dignidad, que debe influir a todo el ordenamiento jurídico y así vincular la labor de legisladores y jueces. Al aplicar los derechos humanos/fundamentales a través de la interpretación de las cláusulas generales del Derecho, se llenan de contenido los conceptos jurídicos indeterminados (buena fe, el orden público, etc.).

⁴⁸³ “El contenido jurídico de los derechos fundamentales como normas objetivas se desarrolla en el derecho privado a través de las disposiciones que regulan directamente ese ámbito jurídico. Así como el nuevo derecho debe estar en concordancia con el sistema de valores de la Constitución, el derecho anterior a la Constitución debe orientarse en su contenido a ese sistema de valores; desde ese sistema fluye hacia aquél un contenido constitucional específico, determinante de su interpretación. Una controversia entre particulares sobre derechos y deberes, que derivan de normas de conducta del derecho civil, que han sido influenciadas por los derechos fundamentales, sigue siendo una controversia del derecho civil en sentido material y procesal. En esa controversia es interpretado y aplicado el derecho civil, aun cuando su interpretación deba apegarse al derecho público, es decir, a la Constitución.”, en Sentencia, BVerfGE 7, 198, (203), B. II., 1 párrafo 5.

⁴⁸⁴ “En fuerza del mandato constitucional, el juez debe examinar, si las disposiciones materiales del derecho civil que debe aplicar, reciben la influencia de los derechos fundamentales en la forma descrita; si este es el caso, entonces tendrá que tener en cuenta las modificaciones al derecho privado que de allí se originen para la interpretación y aplicación de esas disposiciones.”, en Sentencia, BVerfGE 7, 198, (203), B. II., 1 párrafo 7.

⁴⁸⁵ “La influencia de los derechos fundamentales, como criterios valorativos, se realiza sobre todo mediante aquellas disposiciones del Derecho privado [...] Para la realización de esa influencia a la jurisprudencia se le ofrecen sobre todo las “cláusulas generales” [...] remiten para el juicio de la conducta humana a medidas metaciviles e incluso metajurídicas.”, en Sentencia, BVerfGE 7, 198, (203), B. II., 1 párrafo 6.

IV. II. B) La eficacia inmediata de los derechos humanos

En esta teoría los derechos humanos/fundamentales son verdaderos derechos subjetivos, no meros valores interpretativos, en el ámbito particular. Los individuos se encuentran vinculados⁴⁸⁶, obligados por las prerrogativas más básicas de las personas de manera directa sin la necesidad de la labor del poder público. Por lo tanto, no sólo los jueces, con su interpretación del Derecho, o los legisladores en la redacción de las leyes son quienes se encuentran vinculados, sino que también los actos de los particulares deberán respetar estos derechos sin necesidad de la previa actuación pública. Se ha producido una transmisión de la efectividad del Derecho público al Derecho privado. Al no ser meros criterios interpretativos sino verdaderos derechos subjetivos los jueces deben aplicarlos directamente⁴⁸⁷ en las disputas entre los particulares y no sólo a través de la labor interpretativa de las cláusulas generales del Derecho.

Es importante resaltar que siempre no será necesario que entren en juego esta aplicabilidad directa. Cuando exista un producto legislativo, véase Ley Orgánica en el ordenamiento español, donde se regule las interacciones de los derechos humanos/fundamentales en una relación privada, esa determinada prerrogativa será aplicada conforme a su regulación específica. Pero si no existe esta normativa, o la existente no cubre el supuesto del conflicto, entonces el derecho podrá aplicarse al caso sin presentar la menor duda sobre su virtualidad.

Esta teoría también está basada también en la doble naturaleza de los derechos⁴⁸⁸, mediante la cual no se les concibe sólo en forma de normas que reconocen

⁴⁸⁶ “En su dimensión subjetiva, los derechos fundamentales determinan el estatuto jurídico de los ciudadanos, lo mismo en sus relaciones con el Estado que en sus relaciones entre sí”, en PÉREZ LUÑO, A. E.: *Los derechos fundamentales...* op. cit. págs. 18.

⁴⁸⁷ “En contraposición a la Constitución de Weimar, los derechos fundamentales de la Ley Fundamental de Bonn no sólo no representan principios programáticos y directrices no vinculantes, sino «derecho directamente aplicable». Obligan directamente al legislador, al poder ejecutivo y a la jurisdicción (art. 1.º, párrafo 3, Ley Fundamental).”, en SCHNEIDER, H. P.: «Peculiaridad y función de los derechos fundamentales de un Estado constitucional democrático», en *Revista de Estudios Políticos, nueva época*, núm. 7, enero-febrero 1979, pág. 20, disponible en la página Web: <http://www.cepc.gob.es/publicaciones/revistas/revistaselectronicas?IDR=3&IDN=167&IDA=15744>. Consultada por última vez el 16/01/2016.

⁴⁸⁸ “Junto al carácter jurídico-subjetivo, tal y como ya se ha apuntado, es posible extraer también de los preceptos en que se contienen los derechos fundamentales contenidos de derecho objetivo y principios de carácter valorativo. En 1975, el Tribunal Constitucional Federal (Sala 1.a) pudo así formular, de modo determinante: «Según doctrina reiterada del Tribunal Constitucional Federal, las normas en que se plasman los derechos fundamentales contienen no sólo derechos subjetivos reaccionales del individuo frente al Estado, sino que a un mismo tiempo incorporan un orden axiológico objetivo que,

derechos sino que a ese carácter debe sumarse la consideración de los derechos humanos/fundamentales como valores supremos del ordenamiento, y es precisamente esa dualidad la cual consolida su faceta como derechos de los individuos⁴⁸⁹. La objetividad, principio, remarca su carácter como derechos subjetivos.

Los defensores de esta teoría recurren a tres puntos básicos para argumentar sus razonamientos sobre la eficacia directa. La doble naturaleza de los derechos humanos/fundamentales, la unidad del ordenamiento (todos los sujetos públicos y privados deben respetarlo). Mientras que la tercera razón deriva de la naturaleza normativa de los documentos legales, en los cuales son recogidos, y su aplicabilidad directa sin necesidad de un desarrollo posterior. Esta última razón sólo es predicable cuando los derechos humanos/fundamentales hayan sido positivados en textos legales supremos (Constituciones, leyes supremas etc.).

El principal escollo, al que se enfrentan las teorías a favor de la extensión de la efectividad de los derechos humanos en las relaciones particulares, es la presencia de multitud derechos humanos en esas relaciones y los posibles conflictos entre los mismos. Por ello no es tan sencillo reconocer la eficacia de los derechos humanos entre los individuos. Asiduamente los teóricos de la negación de tal extensión han localizado la atención en la posible limitación que puede sufrir la autonomía privada en las relaciones entre particulares, cuando se apliquen los derechos humanos en ellas⁴⁹⁰.

Ante tal argumento los defensores de la extensión han establecido diversas formas de acompasar los derechos presentes en las relaciones de Derecho privado,

en su condición de decisiones constitucionales básicas, vale para todos los ámbitos del Derecho, proporcionando directrices e impulsos para la legislación, la administración y la jurisprudencia.» En 1978, la Sala 2.a repitió ese enunciado de manera casi literalmente idéntica.”, en STERN, K.: «El sistema de los derechos fundamentales en la RFA», en *Revista del Centro de Estudios Constitucionales*, núm. 1, septiembre-diciembre 1988, págs. 264, disponible en la página Web:

<http://www.cepc.gob.es/publicaciones/revistas/fondo-historico?IDR=15&IDN=1226&IDA=35268>.

Consultada por última vez el 16/01/2015.

⁴⁸⁹ “*Así, la función de los derechos como principios objetivos constituye un reforzamiento de la fuerza de validez de ellos en cuanto derechos subjetivos.*”, en NOGUEIRA ALCALÁ, H.: *Teoría y dogmática de los derechos fundamentales...* op. cit. pág. 84.

⁴⁹⁰ “*El problema de la autonomía privada y sus límites en los derechos fundamentales se manifiesta concretamente como un conflicto entre la libertad de contratación y, en general, la libertad de celebrar todo tipo de acuerdo. El problema no es el del control de los acuerdos y contratos, ésta es sólo la consecuencia, se trata más bien de establecer las condiciones de validez, constitucionales, de estos actos.*”, en MENDOZA ESCALANTE, M.: «Derechos fundamentales, autonomía privada y libertad de contratación», sin más datos al ser un artículo online disponible en la página Web:

<http://ciec-de.com/articulospdf/otros-articulos/derechos-fundamentales-autonomia-privada-y-libertad-de-contratacion.pdf>. Consultada por última vez el 16/01/2015.

para de esta forma hacer compatible la autonomía privada con la extensión de los derechos humanos.

Una de las fórmulas halladas para asegurar la eficacia horizontal de los derechos humanos es modular la afección de tales prerrogativas en las relaciones interprivados, ellas no tendrán la misma intensidad que la desplegada en las interrelaciones con el poder público⁴⁹¹. Modulación justificada porque en la relación con el ente público sólo existe el individuo en forma de sujeto titular de los derechos humanos, no se da otra parte con los mismos derechos que hagan limitar la efectividad de los mismos. En las relaciones públicas deberán darse los mayores efectos de los derechos humanos para cumplir con su objetivo de proteger al ciudadano frente al Estado. Sin embargo, en el supuesto de las relaciones interprivados se localizan sujetos titulares de diversos derechos humanos, que tiene la misma necesidad de protección. De esta forma en las relaciones entre particulares no se podrán ejercer todos los derechos con su máxima eficacia, puesto que sino la relación sería imposible. Todos los derechos ejercidos con la misma intensidad producirían una anulación mutua.

Para comprender esta difícil relación y dar respuestas a sus más fervientes detractores la doctrina ha analizado las interacciones de la autonomía privada con los demás derechos, especialmente sus vicisitudes con el derecho a la igualdad⁴⁹².

La autonomía de la voluntad es parte del derecho humano a la libertad pero ello no puede llevar al engaño de considerarla como una facultad absoluta, frente a la cual esté vetada la imposición de cualquier límite. Al poder establecerse cortapisas a su ejercicio, cuando se produzca una colisión entre ese y otro derecho, se procederá a modular su eficacia en la relación particular. La adaptación a esas circunstancias se impondrá con la labor jurisprudencial mediante la técnica de la ponderación. Función realizada caso por caso, al no poder establecerse normas genéricas de la eficacia de los derechos humanos en las relaciones entre particulares, puesto que no todos los derechos y ni en todas situaciones tales prerrogativas pondrán aplicarse a las relaciones

⁴⁹¹ “[...] se plantea de forma muy diversa en relación con el Estado o con el particular. Frente al Estado, el problema consiste en decidir si alguno de sus órganos ha infringido el derecho de un particular mientras que en relación con el particular el problema consiste en dilucidar cómo se resuelve una colisión entre derechos.”, en AGUILA-REAL, J. A.: «Autonomía privada y derechos fundamentales... op. cit. pág. 65.

⁴⁹² Un interesante estudio sobre la virtualidad del derecho a la igualdad y las relaciones privadas se observan en BILBAO UBILLOS, J. M^a.: «Prohibición de discriminación y relaciones entre particulares», en UNED. *Teoría y Realidad Constitucional*, núm. 18, 2006, págs. 147-189, disponible en la página Web: <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2173286.pdf>. Consultada por última vez el 16/01/2015.

interprivados. Desde esta actividad el órgano judicial decidirá, para ese conflicto en concreto, qué derechos o valores prevalecen en cada situación. Unas veces se hará prevalecer la autonomía pero, en otras ocasiones, puede ser que tal valor decaiga frente a otros valores superiores del ordenamiento.

Un ejemplo muy ilustrativo de la dificultad de compasar los derechos humanos y la autonomía de los individuos se obtiene del análisis de cómo debería comportarse el derecho a la igualdad en las relaciones entre privados. En primer lugar, es muy lógico pensar que en el desarrollo de esas relaciones privadas no es posible que el derecho a la igualdad se aplique con la misma fuerza que si esa relación fuera entre un ciudadano y, por ejemplo, el Ayuntamiento de su ciudad. Sólo en la relación administración-ciudadano estaría justificada la extensión máxima del derecho a ser tratados todos de forma equitativa. Sin embargo, entre los particulares no puede regir esta prerrogativa a ese nivel de eficacia, puesto que nada impide el empleo de tratamientos diversos durante el desarrollo de las relaciones privadas⁴⁹³. La explicación viene dada gracias a la viabilidad en dichas interrelaciones de otro derecho, la libertad individual (autonomía individual), cuyo ejercicio es perfectamente válido aunque sea de forma irracional o incongruente.

A sus más fervientes detractores, obsérvese los argumentos presentados de la teoría negacionista de la eficacia entre privados, no les falta razón, dado que la aplicación rigurosa de todos los derechos humanos en todas las relaciones privadas llevaría a eliminar dichas libertades. Para evitar ese pernicioso resultado, ya se ha explicado, es necesario modular su aplicación según las circunstancias del caso y las características del derecho en concreto.

Por todo ello, no pueden adoptarse posturas maniqueístas, radicales, en relación a la eficacia de los derechos humanos en las relaciones privadas, puesto que, dependiendo del derecho y de la situación, en la cual deba aplicarse, también variará consecuentemente el resultado.

⁴⁹³ “[...] una aplicación absoluta e indiscriminada de aquélla, en principio alentada por un entusiasta deseo de ampliar la esfera de libertad y de hacer penetrar sus bienhechores rayos hasta los más recónditos recovecos del ordenamiento, puede conducir (y de hecho conduce) al resultado opuesto, por una inversión dialéctica tan irónica como insoslayable. Si el comerciante no puede tener un solo proveedor porque ha de tratar de igual manera a todos ellos y, por tanto, formular los pedidos a prorrata a cuantos industriales fabriquen el producto que merca; [...] es claro que habríamos acabado no sólo con el tráfico jurídico privado sino también con la libertad más inmediata y menos prescindible,” en GARCÍA TORRES, J. y JIMÉNEZ BLANCO, A.: *Derechos fundamentales y relaciones entre particulares...* op. cit. pág. 15.

Así que se puede afirmar que no siempre la autonomía privada se impondrá en favor de los derechos humanos cuando se produzca un conflicto entre ellos. Tan erróneo es pensar contrario a esa idea como intentar aplicar los derechos humanos entre los sujetos privados con la misma intensidad empleada en la concomitancia con los poderes públicos. Si la autonomía privada tuviese la consideración de un derecho absoluto desembocaría en la negación de la igualdad⁴⁹⁴ real y efectiva de los individuos en la sociedad, contradiciendo uno de los principales objetivos del estado social y democrático de derecho, pues existen situaciones donde la desigualdad de armas de los individuos es más que patente y es necesaria la intervención a favor del más débil. Con esta afirmación se ha producido una transformación en el orden de valores liberales imperantes desde el período decimonónico, donde la libertad contractual y la autonomía privada se encontraban en la cúspide normativa al ser concebidos en forma de derechos absolutos. Desde esta nueva perspectiva se ha instaurado una igualdad proporcional entre los diversos derechos humanos/fundamentales, donde ninguno es absoluto y todos pueden ser limitados.

Al hablar de la extensión de los derechos se ha realizado de manera general, a través de razonamientos genéricos. En ningún momento se ha planteado concretar soluciones, pues como se estableció será el juez caso por caso quien determinará la extensión y efectos de los derechos humanos/fundamentales. Además de la necesidad de modulación de los derechos en su extensión, es posible constatar la imposibilidad de que todos los derechos humanos sean predicables en las relaciones de Derecho privado. Para saber qué derecho es extensible a una determinada relación no existen reglas maestras⁴⁹⁵ y es necesario su estudio casuístico.

⁴⁹⁴ “[...] por benéficas que sean la libertad y la autonomía privada, abandonadas a sí mismas son causa de servidumbres y de grandes desigualdades; una autonomía privada y un ejercicio de la libertad sin límites acaban, justo, en la negación de la libertad de los otros, cuando no provocan conflictos de tal envergadura que hacen estallar la sociedad. Todo el edificio dogmático de los derechos fundamentales arranca, ciertamente, de una vigorosa concepción de los mismos como derechos subjetivos. Pero un desproporcionado individualismo, de escasa sensibilidad para la vida en común, ha sido el correlato de tan unilateral punto de partida.”, en LÓPEZ PINA, A.: «La autonomía privada y los derechos fundamentales. Los intereses generales, mandato constitucional», en UNED. *Teoría y Realidad Constitucional*, núm. 20, 2007, pág. 148, disponible en la página Web: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/trcons/cont/20/est/est4.pdf>. Consultada por última vez el 16/01/2015

⁴⁹⁵ “Esto es, será la delimitación del concreto derecho fundamental, efectuada en el modo indicado en el capítulo anterior, la que nos indique finalmente si es eficaz en las relaciones entre particulares y, en su caso, hasta dónde alcanza en principio dicha eficacia.”, en NARANJO DE LA CRUZ, R.: *Los límites de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares: la buena fe...* op. cit. pág. 204-205.

En muchas ocasiones su contenido, su naturaleza ya hacen intuir si esos derechos están facultados para desplegar su eficacia a las relaciones interprivadas. Por poner unos ejemplos, los llamados derechos de la personalidad, el derecho al honor, a la intimidad, a la vida privada, tienen toda su virtualidad entre todo tipo de particulares, dado que los individuos en sus relaciones pueden vulnerar fácilmente el honor, la intimidad de una persona. Dichos derechos se establecieron para proteger unos bienes que están en predisposición para que un tercero los vulnere. Sin embargo, otros derechos sólo serán pregonables bajo determinadas circunstancias. Véase por ejemplo los derechos humanos específicos de la relación laboral (el derecho a la libertad sindical, la huelga y la negociación colectiva). Dichos derechos nacieron para ser ejercidos dentro de la organización empresarial, no tendría sentido su extensión fuera de las relaciones subyugadas al Derecho al trabajo⁴⁹⁶. En la mayoría de los supuestos el anterior razonamiento es válido pero puede ocurrir que estos derechos sean conculcados por los sujetos públicos, caso de sus injerencias en el derecho de huelga (uso de la policía para disolver huelgas) o las limitaciones a la actividad sindical a cargo de los mismos. También dentro del ámbito laboral, es curiosa la diferente extensión con la que cuentan los derechos humanos inespecíficos de la relación laboral. Éstos dependerán del tipo de labor que se desarrolle por el trabajador y del tipo de derecho. Para ilustrar el tema se puede exponer la situación vivida por los profesionales de la información, en la cual se observa con claridad las posibles especialidades de cada derecho dependiendo de las características de la relación laboral. Ellos tienen la facultad de poder imponer frente a sus empleadores la libertad de expresión y la cláusula de conciencia para el correcto cumplimiento de su trabajo. Relacionado con la libertad de expresión, los profesores argumentarán la libertad de cátedra para no verse inmiscuido en su labor docente. La libertad de cátedra fuera de esos ámbitos pierde su razón de ser, al no darse las

⁴⁹⁶ “Los derechos fundamentales específicos (libertad sindical, derecho negociación colectiva, huelga) atribuidos al trabajador como miembro de una organización de representación de intereses, que han permitido al derecho del trabajo intentar democratizar la dirección económica y política de las empresas y de algún modo de la propia sociedad, y por último”, en UGARTE CATALDO, J. L.: «La tutela de derechos fundamentales y el derecho del trabajo: de erizo a zorro», en *Revista de derecho*, Universidad Austral de Chile, vol. 20, núm. 2, diciembre 2007, pág. 52, disponible en la página Web: <http://www.scielo.cl/pdf/revider/v20n2/art03.pdf>. Consultada por última vez el 16/01/2015, “Los derechos constitucionales examinados tienen, en verdad, su origen específico o razón de ser (exclusiva o principalmente) en el ámbito de las relaciones laborales, de modo que no es posible técnicamente su ejercicio fuera de las mismas. La relación de trabajo activa o como referencia pretérita o de futuro, se convierte de este modo para aquéllos en presupuesto insoslayable de su nacimiento y ejercicio. Es el caso, así pues, de derechos constitucionales «específicamente» laborales (derechos específicos), de que son titulares los trabajadores asalariados o los empresarios (o sus representantes) en tanto que sujetos de una relación laboral (derecho de huelga, derecho al salario, derecho de negociación colectiva, etc.).” en PALOMEQUE LÓPEZ, C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, Editorial Universitaria Ramón Aceres, Madrid, 22ª Edición, 2014, pág. 103.

circunstancias para las cuales fue concebida. De igual manera ocurre con la cláusula de conciencia.

Por el contrario otros derechos sólo estarían destinados al poder público. El derecho al habeas corpus, el derecho a la tutela judicial efectiva⁴⁹⁷, los derechos electorales son prototipos clásicos de este tipo de prerrogativas públicas. No obstante, al constituir supuestos muy exclusivos la gran mayoría de los derechos humanos tendrán la virtualidad de causar efectos en ambos ámbitos tanto público como privado.

IV. II. C) La eficacia de los derechos humanos desde la perspectiva del ordenamiento español

En el ordenamiento español la recepción de la *Drittwirkung* se ha realizado mediante la labor interpretativa de la doctrina científica y la llevada a cabo por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional⁴⁹⁸.

Dentro del texto constitucional en ninguna parte se hace referencia expresa sobre la eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones de Derecho privado⁴⁹⁹, a diferencia de otras Constituciones de similar tradición jurídica que si la recogen expresamente⁵⁰⁰.

⁴⁹⁷ La eficacia exclusiva de algunos derechos sobre los poderes públicos se observan entre los argumentos que conforman la “*ratio decidendi*” de los fallos de los tribunales estatales encargados de interpretar la constitución de los Estados. En el caso español, el Tribunal Constitucional, indicó que “*Lo que sucede, de una parte, es que existen derechos que sólo se tienen frente a los poderes públicos (como los del artículo 24)*”, en STC 18/1984 de 7 de febrero, Fundamento Jurídico 6.

⁴⁹⁸ Las referencias jurisprudenciales son las clásicas que la doctrina ha empleado para el estudio de la eficacia directa de los derechos fundamentales en el ordenamiento español, por lo tanto ha sido extraídas de los diversos textos doctrinales empleados a lo largo de este apartado. La transcripción de los fundamentos facilita la comprensión de las ideas adoptadas. En gran parte obtenidas de ANZURES GURRÍA, J. J.: «La eficacia horizontal de los derechos fundamentales... op. cit. y otra obra crucial para el análisis de la eficacia de los derechos fundamentales en el ordenamiento constitucional español es BASTIDA, F. J., VILLAYERDE, I., REQUEJO, P., PRESNO, M. A., ALÁEZ, B., SARASOLA, I. F.: *Teoría general de los derechos fundamentales en la Constitución española de 1978*, Tecnos, Madrid, 2004, págs. 240.

⁴⁹⁹ “*no existe en nuestro ordenamiento jurídico constitucional una “base textual general”, a los efectos de fundamentar, de una manera clara e inequívoca, la Drittwirkung der Grundrechte.*”, en DE VERDA Y BEAMONTE, J. R.: «Eficacia privada de los derechos fundamentales y recurso de amparo... op. cit. pág. 45.

⁵⁰⁰ Referencias a otros textos constitucionales observados en DE VERDA Y BEAMONTE, J. R.: «Eficacia privada de los derechos fundamentales y recurso de amparo... op. cit. pág. 45. Por ejemplo la Constitución Portuguesa del 2 de abril de 1976, en su artículo 18.1 Alcance jurídico: *Los preceptos constitucionales relativos a los derechos, libertades y garantías son directamente aplicables a las entidades públicas y privadas y vinculan a éstas.* Versión online ubicada en la página Web: <http://confinder.richmond.edu/admin/docs/portugalsp.pdf>. Consultada por última vez el 16/01/2015.

La ausencia de tal expresión ha dado pie a la aparición de teoremas contrarios y a favor de la eficacia horizontal en el ordenamiento español. Esta inexistencia en la Constitución española no evita su posible aceptación⁵⁰¹, dado que se dan razones jurídicas suficientes para argumentar a favor del despliegue de la *Drittwirkung* en el sistema jurídico español. Argumentos basados en la interpretación de un grupo de artículos, donde se intuye esta teoría.

El primero de la lista de artículos constitucionales en los cuales se puede observar ciertas referencias sobre la eficacia de los derechos fundamentales es el precepto 1.1⁵⁰², donde se establecen los valores superiores del ordenamiento jurídico español. De esta manera la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político también influirán en las relaciones privadas a través de las reglas del Derecho privado, que al ser parte del ordenamiento jurídico también deben respetar y promover dichos valores. Es en el artículo inaugural de la Constitución donde se certifica el carácter objetivo (valores supremos) de los derechos fundamentales, tal calificación conlleva la obligación de ser respetados tanto por la sociedad como por los poderes públicos⁵⁰³. La naturaleza objetiva de los derechos humanos impregna diversos preceptos del texto constitucional. Esta esencia no puede comprenderse en el ordenamiento español sin la mención del artículo 10.1 CE⁵⁰⁴, los derechos inherentes a la persona son el fundamento del orden político y de la paz social⁵⁰⁵.

⁵⁰¹ DE VERDA Y BEAMONTE, J. R., cita un extracto de la obra de García Torres y Jiménez-Blanco que a pesar de no corresponder con la obra original es de una trascendencia crucial para entender la eficacia horizontal en el ordenamiento español “*No hay precepto constitucional del que pueda afirmarse que proclama, con carácter general y de forma lo suficientemente reconocible como para engendrar un acuerdo general, la eficacia en las relaciones entre particulares de los derechos fundamentales. No quiere eso decir que no existan fragmentos de enunciados constitucionales con los que pudiera intentarse ‘justificar’ la ‘Drittwirkung’*”, en GARCÍA TORRES, J. y JIMÉNEZ BLANCO, A.: *Derechos fundamentales y relaciones entre particulares...* op. cit. pág. 102., la cita corresponde a la nota al pie de página número 12, de DE VERDA Y BEAMONTE, J. R.: «Eficacia privada de los derechos fundamentales y recurso de amparo... op. cit. pág. 45.

⁵⁰² Artículo 1.1. CE: *España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.*

⁵⁰³ “[...] los valores superiores que propugnan para infundirlos en la sociedad, impregnan, también, al mismo Estado. Sería paradójico que el Estado social y democrático de Derecho propugnase tales valores y no los asumiese como propios.”, en LUCAS VERDÚ, P.: «Artículo 1º», en ALZAGA VILLAMIL, O. (Dir.): *Comentarios a la constitución española de 1978 vol. 1 (Preámbulo y artículos 1 a 9)*, Editoriales de derecho reunidas, Madrid, 1983. pág. 66.

⁵⁰⁴ Artículo 10.1 CE: *La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.*

⁵⁰⁵ “[...] los aspectos típicos del Estado social y democrático de Derecho se apoyan directa o mediatamente en el ejercicio de derechos fundamentales; y, recíprocamente, cuando el legislador configura las instituciones estatales y sociales está dando cuerpo al ámbito de realización de los derechos fundamentales. Por ello se dice que los derechos suponen un elemento objetivo relevante del orden social

El segundo de los artículos utilizados por la doctrina para extender los derechos fundamentales desde el ámbito privado a las relaciones interprivadas es el artículo 9.1 CE⁵⁰⁶. A través de él se ha instalado en el ordenamiento español el carácter de norma jurídica de la Constitución española⁵⁰⁷ y su aplicación inmediata, directa sin la necesidad de desarrollo legislativo (aquí se debe introducir una salvedad, puesto que la Constitución en determinados artículos exige la existencia de normativa de desarrollo para que esos preceptos sean aplicables⁵⁰⁸). Por lo tanto los derechos fundamentales podrán esgrimirse, en el desarrollo de una contienda legal, sin necesidad de una norma posterior que precise el contenido de los artículos constitucionales donde están recogidos⁵⁰⁹. Con base en esta interpretación es posible defender la eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones entre los particulares. Esas prerrogativas forman parte de la Constitución y, en virtud del citado artículo, ésta vincula directamente a los ciudadanos y los poderes públicos⁵¹⁰, imponiendo a ambos un deber negativo, la prohibición de vulnerar los preceptos en ella contenidos⁵¹¹. En ocasiones el Tribunal Constitucional ha determinado la eficacia de los derechos fundamentales en la vida

(art. 10.1 CE), que tienen una faceta institucional al lado de su vertiente subjetiva(Häberle).”, en GUTIÉRREZ GUTIÉRREZ, I. y ALGUACIL GONZÁLEZ-AURIOLES, J.: «La dimensión objetiva de los derechos fundamentales», en *Máster en Derechos Fundamentales – Curso 2011/2012*, Universidad de Educación a Distancia, Materiales para el estudio, Bloque 4, pág. 12, disponible en la página Web: <http://www.uned.es/dpto-derecho-politico/11aspectos4.pdf>. Consultada por última vez el 16/01/2015.

⁵⁰⁶ Artículo 9.1 CE: *Los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico.*

⁵⁰⁷ “Lo primero que hay que establecer con absoluta explicitud es que toda la Constitución tiene valor normativo inmediato y directo, como impone deducir el artículo 9.1”, en GARCÍA DE ENTERRÍA, E.: *La Constitución como norma y el Tribunal Constitucional*, Civitas, Madrid, 2006, pág. 69.

⁵⁰⁸ Ejemplos artículos 53.3 y 135.5 de la CE.

⁵⁰⁹ “Ante todo, y para situar debidamente el problema planteado, conviene recordar una vez más que los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos en la Constitución son de aplicación directa, sin que sea necesario para su efectividad un desarrollo legislativo”, en STC 39/1983, de 16 de mayo, Fundamento Jurídico 2.

⁵¹⁰ “Esta sujeción o vinculación es una consecuencia de su carácter normativo, por una parte, por otra, la Constitución, precisa este texto, es parte del ordenamiento jurídico, y justamente –hemos de añadir nosotros- su parte primordial y fundamentante, la que expresa los «valores superiores del ordenamiento jurídico» enunciados en el artículo 1 de la propia Constitución y desarrollados en su articulado. Finalmente, la vinculación normativa de la Constitución afecta a todos los ciudadanos y a todos los poderes públicos, sin excepción, y no sólo a Poder legislativo como mandatos o instrucciones que a éste sólo cumpliese desarrollar –tesis tradicional del carácter «programático» de la Constitución-; y entre los poderes públicos, a todos los Jueces y Tribunales –y no sólo al Tribunal Constitucional-.”, en GARCÍA DE ENTERRÍA, E.: *La Constitución como norma y el Tribunal Constitucional...* op. cit. págs. 69-70.

⁵¹¹ “el art. 9.1 CE establece y permite deducir la vinculación negativa a los derechos fundamentales, es decir, el deber de abstenerse de cualquier actuación que vulnere la Constitución, incluidos eventualmente los derechos fundamentales, y que afecta tanto a los poderes públicos como a los ciudadanos.”, en GAVARA DE CARA, J. C.: «La vinculación positiva de los poderes públicos a los derechos fundamentales», en *UNED. Teoría Realidad Constitucional*, núm. 20, 2007, pág. 277, disponible en la página Web: <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2520346.pdf>. Consultada por última vez el 16/01/2015.

social y la inclusión de un deber positivo de dar efectividad en favor de los derechos con una interpretación similar del artículo 9.1⁵¹².

En el segundo apartado del artículo 9⁵¹³, se advierte cómo los derechos no sólo son límites a la actividad del poder público, sino que son mandatos a éste para que desarrolle las condiciones mediante las cuales se pueda lograr que la libertad y la igualdad de los individuos y sus grupos sean reales y efectivas. Típica fórmula del estado social y democrático de Derecho.

Para que ello llegue a cumplirse es necesario que la igualdad y la libertad salten del terreno público a las iteraciones entre los particulares⁵¹⁴, pues si dichos valores quedaran anclados sólo frente al poder público se conseguiría simplemente una igualdad y libertad formal. Si bien es cierto que, como se ha apuntado, la aplicación de dichos valores en el Derecho privado deberá realizarse de manera muy matizada, alejada de la plenitud imperante en el ámbito público, pero desarrollarse al fin y al cabo.

Según todo lo indicado hasta ahora, la aplicación de la doctrina de la doble naturaleza de los derechos humanos/fundamentales en el ordenamiento jurídico español es una realidad palpable. En el reconocimiento de esta doble naturaleza tiene una labor vital la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, puesto que define a los derechos fundamentales como los cimientos en los cuales está asentado el orden político jurídico del Estado, además de reconocerlos como derechos de los

⁵¹² “no debe interpretarse en el sentido de que sólo se sea titular de los derechos fundamentales y libertades públicas en relación con los poderes públicos, dado que en un Estado social de derecho como el que consagra el artículo 1.º de la Constitución no puede sostenerse con carácter general que el titular de tales derechos no lo sea en la vida social [...] Lo que sucede, de una parte, es que existen derechos que sólo se tienen frente a los poderes públicos (como los del artículo 24) y, de otra, que la sujeción de los poderes públicos a la Constitución (art. 9.1) se traduce en un deber positivo de dar efectividad a tales derechos en cuanto a su vigencia en la vida social, deber que afecta al legislador, al ejecutivo y a los Jueces y Tribunales, en el ámbito de sus funciones respectivas. “, en STC 18/1984, de 7 de febrero de 1984, Fundamento Jurídico 6.

⁵¹³ Artículo 9.2. CE: *Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.*

⁵¹⁴ “Las relaciones entre particulares, si bien con ciertas matizaciones, no quedan, pues, excluidas del ámbito de aplicación del principio de igualdad, y la autonomía de las partes ha de respetar tanto el principio constitucional de no discriminación como aquellas reglas, de rango constitucional u ordinario, de las que se derive la necesidad de igualdad de trato. No cabe olvidar que el art. 1.1 C.E. propugna entre los valores superiores del ordenamiento jurídico la igualdad, y que el 9.2 encomienda a todos los poderes públicos promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas”, en STC 177/1988, de 10 de octubre, Fundamento Jurídico 4.

ciudadanos⁵¹⁵. La constatación de este hecho es una de las razones, por las cuales es posible afirmar sin miedo a equívocos que en el sistema constitucional, cuanto menos, se posibilita la extensión de los derechos humanos en las relaciones entre particulares.

Otra parte en la cual se pueden observar referencias al tema de la eficacia es cuando la Constitución fija las garantías de los derechos fundamentales. Uno de los principales mecanismos de garantía que establece la Constitución frente a las posibles vulneraciones de estos derechos es el recurso de amparo. El artículo 53.1 CE⁵¹⁶, fruto de una interpretación textual muy restrictiva, afirma la exclusiva vinculación de los derechos fundamentales a los poderes públicos y por lo tanto su consideración de derechos subjetivos públicos⁵¹⁷. Este precepto, con base en una interpretación integrada del resto de los artículos constitucionales, no supone una exclusión de la vinculación de los particulares frente a los derechos fundamentales⁵¹⁸, dado que ello contravendría el mandato observado en el artículo 9.1 CE (vinculación de ciudadanos y poderes públicos a la Constitución y al resto del ordenamiento). De esta forma la doctrina ha determinado que el contenido del artículo 53.1 CE supone una concreción de dicho mandato general. Implica una manifestación de un plus de protección⁵¹⁹, al imponer la exigibilidad directa

⁵¹⁵ “los derechos fundamentales y de las libertades públicas, que constituyen el fundamento mismo del orden político-jurídico del Estado en su conjunto, [...] del doble carácter que tienen los derechos fundamentales. En primer lugar, los derechos fundamentales son derechos subjetivos, derechos de los individuos no sólo en cuanto derechos de los ciudadanos en sentido estricto, sino en cuanto garantizan un status jurídico o la libertad en un ámbito de la existencia. Pero al propio tiempo, son elementos esenciales de un ordenamiento objetivo de la comunidad nacional, en cuanto ésta se configura como marco de una convivencia humana justa y pacífica, plasmada históricamente en el Estado de Derecho y, más tarde, en el Estado social de Derecho o el Estado social y democrático de Derecho, según la fórmula de nuestra Constitución (art. 1.1). Esta doble naturaleza de los derechos fundamentales, desarrollada por la doctrina, se recoge en el art. 10.1 de la Constitución.”, en STC 25/1981, de 14 de julio, Fundamento Jurídico 5.

⁵¹⁶ Artículo. 53.1CE: Los derechos y libertades reconocidos en el Capítulo segundo del presente Título vinculan a todos los poderes públicos. Sólo por ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades, que se tutelarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 161, 1, a).

⁵¹⁷ “En segundo lugar, el art. 53.1 CE establece de modo expreso y permite deducir una vinculación positiva a los derechos fundamentales que afecta exclusivamente a los poderes públicos y que se traduce en un deber general de realizar las funciones de acuerdo con la Constitución y un mandato de desplegar la eficacia de los derechos fundamentales en el sentido de establecer su realización plena.”, en GAVARA DE CARA, J. C.: «La vinculación positiva de los poderes públicos a los derechos fundamentales...op. cit. págs. 277-278.

⁵¹⁸ “Su situación en el capítulo IV, lleva a la conclusión de que establece un deber de garantía de los derechos que corresponden a los poderes públicos, para facilitar la eficacia de los mismos, pero que no impone ni mucho menos, excluir la validez de las normas de derechos fundamentales en las relaciones entre particulares.”, en PECES-BARBA MARTÍNEZ, G.: *Curso de derechos fundamentales...* op. cit. pág. 628.

⁵¹⁹ “La declaración del artículo 53.1 quiere decir, evidentemente, lo mismo que el precepto constitucional alemán en que se ha inspirado (se refiere al ya indicado en esta Tesis del 1.3 de la Ley Fundamental de Bonn), aunque lo diga de manera menos expresa. No se trata de una mera repetición del principio del artículo 9.1 que ya hemos considerado, y según el cual todos los poderes públicos, como los ciudadanos, «están sujetos a la Constitución»; precisamente la existencia de este precepto general obliga a concluir que el del artículo 53.1 ha querido añadir una plus para la regulación constitucional de los

de tales derechos. Aspecto que contrasta con la necesidad de tal implicación legislativa para poder ejercer los principios rectores de la política social y económica⁵²⁰.

Un dato más para apoyar la teoría de que Constitución española reconoce a los derechos fundamentales efectos en el juego de las relaciones particulares es el artículo 53.2 CE⁵²¹, que al indicar las garantías judiciales de las cuales disponen los titulares de los derechos, en ningún momento especifica quién debe ser el causante de esa violación. Se establece que los titulares de los derechos están facultados para ejercer las garantías, ahí mencionadas, pero no menciona ni a los poderes públicos ni a los particulares como sujetos pasivos de tales acciones. Ante tal omisión, este precepto ampara la posibilidad de impugnar cualquier acto en defensa de sus derechos fundamentales, independientemente del sujeto que los origine⁵²².

Sin embargo, el tema del recurso de amparo y la eficacia horizontal de los derechos fundamentales no se finaliza ni en este artículo ni en la Constitución. En el texto constitucional se indica la necesidad de una ley de desarrollo para regular la competencia del Tribunal Constitucional en relación con el conocimiento, tramitación, etc., del recurso de amparo⁵²³. Esa norma, a la cual se ha remitido la Constitución, se creó a través de la promulgación de la Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre del Tribunal Constitucional, modificada por la Ley Orgánica 6/ 2007, de 24 de mayo (LOTIC, en adelante). En esta legislación de desarrollo resaltar las disposiciones del artículo 41.2

derechos fundamentales, plus que consiste, justamente, en que tal regulación tiene el carácter de Derecho directamente aplicable, sin necesidad del intermedio de una Ley.”, en GARCÍA DE ENTERRÍA, E.: *La Constitución como norma y el Tribunal Constitucional...* op. cit. págs. 78-79.

⁵²⁰ Artículo 53.3 CE: *El reconocimiento, el respeto y la protección de los principios reconocidos en el Capítulo tercero informarán la legislación positiva, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos. Sólo podrán ser alegados ante la Jurisdicción ordinaria de acuerdo con lo que dispongan las leyes que los desarrollen.*

⁵²¹ Artículo. 53.2 CE: *Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección primera del Capítulo segundo ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Este último recurso será aplicable a la objeción de conciencia reconocida en el artículo 30.*

⁵²² “la realidad nos muestra que en los procesos civiles y laborales preferentes y sumarios de protección de los derechos fundamentales, regulados en desarrollo de la previsión del art. 53.2 de la Constitución, la parte demandada de modo directo e inmediato como causante de la lesión del derecho fundamental no es el poder público, sino, por regla general, un particular”, en SARAZÁ JIMENA, R.: *Jueces, derechos fundamentales y relaciones entre particulares*, Universidad de la Rioja, Logroño, 2008, pág. 276, disponible en la página Web: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=1407>. Consultada por última vez el 16/01/2015.

⁵²³ Artículo 161.1.b CE: *El Tribunal Constitucional tiene jurisdicción en todo el territorio español y es competente para conocer: Del recurso de amparo por violación de los derechos y libertades referidos en el artículo 53, 2, de esta Constitución, en los casos y formas que la ley establezca.*

LOTCC⁵²⁴. Según él, las violaciones susceptibles de recabar la atención del Tribunal Constitucional por vía del recurso de amparo son las que provengan de los actos de los poderes públicos. Ante tal concreción legislativa podría interpretarse que la eficacia inmediata de los derechos fundamentales, en el supuesto del recurso de amparo, ha quedado limitada por parte de esta ley. Sin embargo, esto no supone la eliminación de su efectividad, pues la doctrina y la jurisprudencia han encontrado recovecos legales para escapar de la rigidez del citado artículo.

Uno de ellos viene introducido por el texto del artículo 44.1 LOTCC⁵²⁵. Al regular la posibilidad de interponer el citado recurso con base en un acto o a una omisión de un órgano judicial, siempre que se cumplan con los requisitos del precepto. Con las exigencias legales superadas se procederá a imponer el recurso de amparo en virtud de la vulneración del derecho fundamental por el órgano judicial⁵²⁶. Así al particular frente a una vulneración de los derechos fundamentales por parte de otro particular le quedan abiertas dos vías procesales progresivas.

La primera se ejecuta mediante el recurso al procedimiento preferente y sumario del artículo 53.2 CE en la jurisdicción ordinaria. La segunda es el recurso de amparo vía 44.1 LOTCC⁵²⁷. Esta opción se basa en el siguiente razonamiento, el particular ante un quebranto de un derecho fundamental por parte de un individuo acude ante la

⁵²⁴ Artículo 41.2 LOTCC: *El recurso de amparo constitucional protege, en los términos que esta ley establece, frente a las violaciones de los derechos y libertades a que se refiere el apartado anterior, originadas por las disposiciones, actos jurídicos, omisiones o simple vía de hecho de los poderes públicos del Estado, las comunidades autónomas y demás entes públicos de carácter territorial, corporativo o institucional, así como de sus funcionarios o agentes.*

⁵²⁵ Artículo 44.1 LOTCC: *Las violaciones de los derechos y libertades susceptibles de amparo constitucional, que tuvieran su origen inmediato y directo en un acto u omisión de un órgano judicial, podrán dar lugar a este recurso siempre que se cumplan los requisitos siguientes: a) Que se hayan agotado todos los medios de impugnación previstos por las normas procesales para el caso concreto dentro de la vía judicial. b) Que la violación del derecho o libertad sea imputable de modo inmediato y directo a una acción u omisión del órgano judicial con independencia de los hechos que dieron lugar al proceso en que aquellas se produjeron, acerca de los que, en ningún caso, entrará a conocer el Tribunal Constitucional. c) Que se haya denunciado formalmente en el proceso, si hubo oportunidad, la vulneración del derecho constitucional tan pronto como, una vez conocida, hubiera lugar para ello.*

⁵²⁶ “[...] todas las controversias sobre derechos de los particulares son residenciables ante el juez, pues la autotutela privada está excluida, o casi, en nuestros sistemas jurídicos; y el juez es, ahora ya sin duda, un poder público que puede violar derechos fundamentales y por tanto justificar un recurso ante el Tribunal Constitucional”, en TORRES, J. y JIMÉNEZ BLANCO, A.: *Derechos fundamentales y relaciones entre particulares...* op. cit. pág. 37.

⁵²⁷ En una sentencia el Tribunal Constitucional considera que las anteriores sentencias violan el derecho fundamental de la libertad de expresión, se observa el efecto indirecto de los derechos fundamentales “*ambas Sentencias* (las anteriores al TC) *vienen a penar actuaciones desarrolladas con ocasión del ejercicio de los derechos de reunión y manifestación, no cabe duda de que -en hipótesis- podían ser origen directo e inmediato de la vulneración de tales derechos en la medida en que determinan si la actuación de los solicitantes del amparo puede o no incluirse en su contenido y, en consecuencia, ha de calificarse o no de legítima.*”, en STC 2/1982, de 29 de enero, Fundamento Jurídico 4.

jurisdicción ordinaria, con los caracteres del artículo 53.2 CE, y ante la negativa de los diversos órganos jurisdiccionales de reconocer su derecho quebrantado puede acudir al Tribunal Constitucional en recuso de amparo⁵²⁸. El recurso está justificado porque el último fallo judicial ha vulnerado su derecho por no condenar la violación acometida por el particular, en otras palabras, la negativa al reconocimiento de su derecho fundamental en la relación con el particular es la causa de su violación⁵²⁹. El Tribunal Constitucional conocerá el recurso y declarará, si así lo considera, la nulidad del acto judicial por haber transgredido, en tanto que no lo protegió⁵³⁰, un derecho fundamental y el fallo para ese caso⁵³¹.

En algunos supuestos el Tribunal Constitucional ha admitido el recurso de amparo para la defensa de los derechos fundamentales frente ataques provenientes de particulares y no exclusivamente a través el acto u omisión directa de un fallo judicial⁵³².

⁵²⁸ “Es decir, y con una cierta (y necesaria aquí) «incoherencia» respecto del art. 44-1, el Tribunal reconoce, no la eficacia directa, pero sí una suerte de eficacia indirecta (por la mediación del acto judicial) a algunos derechos fundamentales.”, en ARAGÓN REYES, M.: «El recurso de amparo», en *Anales de estudios económicos y empresariales*, núm. 2, 1987, pág. 255, disponible en la página Web: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=785250>. Consultada por última vez el 16/01/2015.

⁵²⁹ El Tribunal Constitucional ha planteado esta cuestión en numerosas sentencias y en una de ellas ha determinado: “Pero por otra parte surge la pregunta de si es posible declarar a pesar de ello la violación también del art. 28.1. Suscita ciertamente el Ministerio Fiscal la cuestión de, si, cuando las presuntas violaciones de derechos fundamentales son debidas, como en el presente caso, a un particular, cabe recurso de amparo para su protección. Entiende esta Sala que cuando se ha pretendido judicialmente la corrección de los efectos de una lesión de tales derechos y la Sentencia no ha entrado a conocerla, tras la correspondiente averiguación de su existencia previo el análisis de los hechos denunciados, es la Sentencia la que entonces vulnera el derecho fundamental en cuestión”, en STC 55/1983, de 22 de junio, Fundamento Jurídico 5.

⁵³⁰ “El objeto de la impugnación en el recurso constitucional de amparo es siempre (exceptuadas las excepciones teóricamente desdeñables a que me refiero en la nota 67) una decisión judicial previa que o bien no ha remediado la lesión de un derecho fundamental cometido por otro poder público o lo ha lesionado directamente con su propia actuación. Desde esta perspectiva, desde la que pierde, creo, alguna justificación, la polémica sobre la eficacia de los derechos fundamentales frente a terceros, la *Dñttwirkung*, se desdibujan las diferencias entre el amparo frente a actos de la Administración (art. 43 de la LOTO y el amparo frente a actos u omisiones de los órganos del Poder Judicial (art. 44).”, en RUBIO LLORENTE, F.: «Sobre la relación entre tribunal constitucional y poder judicial en el ejercicio de la jurisdicción constitucional», en *Revista Española de Derecho Constitucional*, año 2, núm. 4, enero-abril 1982, pág. 66, disponible en la página Web: <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/249660.pdf>. Consultada por última vez el 16/02/2015.

⁵³¹ “En cambio, cuando la lesión es de un derecho material o sustantivo, la declaración de nulidad de la decisión judicial ordinariamente habría de ir acompañada de una decisión del propio Tribunal Constitucional sobre el fondo del asunto. En ambos supuestos este Tribunal actúa como garante supremo de los derechos y libertades garantizados en los arts. 14 a 30.2 CE, fiscalizando como juez último la correcta aplicación de tales derechos por parte de los Tribunales ordinarios.”, en STC 186/2001, de 17 de septiembre de 2001, Fundamento Jurídico 3.

⁵³² Así el Tribunal “[...] ha admitido, en algunos casos, el recurso de amparo contra actos judiciales en supuestos en que la violación del derecho no era imputable, realmente, al propio acto judicial, sino al acto del particular que fue impugnado en la vía judicial que terminó por la resolución jurisdiccional contra la que se recurre.”, en ARAGÓN REYES, M.: «El recurso de amparo... op. cit. pág. 255.

En la STC 5/1981, de 13 de febrero, el propio Tribunal indica en el texto de la sentencia como los derechos fundamentales son, en principio, reconocidos frente al poder público⁵³³. Pero posteriormente, acepta la eficacia del derecho en el ámbito privado a través del reconocimiento de su limitación frente al derecho del centro de incluir su ideario⁵³⁴. A la hora de tratar la colisión entre la libertad de cátedra del profesor y la libertad de empresa, respeto al ideario del centro educativo (empresa ideológica), el propio Tribunal la resuelve en sede de amparo⁵³⁵. Con este ejemplo de juzgar un conflicto privado en sede constitucional puede deducirse que el Tribunal Constitucional ha reconocido, por lo menos en ocasiones, la eficacia de algunos derechos fundamentales en dichas relaciones.

Cuando el Tribunal Constitucional ha negado la eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones entre privados no es siempre a raíz de una negación sustantiva de la teoría horizontal. Su razón es más pragmática, en ese determinado supuesto no observó violación de los derechos fundamentales⁵³⁶. Si el Tribunal, por el contrario, entiende que han existido mínimos indicios de una posible vulneración de un derecho fundamental no escatimará recursos para su protección. Pero a esta posibilidad se le debe introducir un límite importante es que el recurso de amparo no es un recurso de casación, no juzga más allá de los derechos fundamentales. Así se evita que el

⁵³³ “[...] como en principio ocurre respecto de los demás derechos y libertades garantizados por la Constitución, de una libertad frente al Estado o, más generalmente, frente a los poderes públicos, y cuyo contenido se ve necesariamente modulado por las características propias del puesto docente o cátedra cuya ocupación titula para el ejercicio de esa libertad. [...] En los centros públicos de cualquier grado o nivel la libertad de cátedra tiene un contenido negativo uniforme en cuanto que habilita al docente para resistir cualquier mandato de dar a su enseñanza una orientación ideológica determinada, es decir, cualquier orientación que implique un determinado enfoque de la realidad natural, histórica o social dentro de los que el amplio marco de los principios constitucionales hacen posible. Libertad de cátedra es, en este sentido, noción incompatible con la existencia de una ciencia o una doctrina oficiales.”, en STC 5/1981, de 13 de febrero, Fundamentos Jurídicos 9 y 10.

⁵³⁴ “El profesor es libre como profesor, en el ejercicio de su actividad específica. Su libertad es, sin embargo, libertad en el puesto docente que ocupa, es decir, en un determinado centro y ha de ser compatible, por tanto, con la libertad del centro, del que forma parte el ideario. La libertad del profesor no le faculta por tanto para dirigir ataques abiertos o solapados contra ese ideario, sino solo para desarrollar su actividad en los términos que juzgue más adecuados y que, con arreglo a un criterio serio y objetivo, no resulten contrarios a aquél. La virtualidad limitante del ideario será, sin duda, mayor en lo que se refiere a los aspectos propiamente educativos o formativos de la enseñanza, y menor en lo que toca a la simple transmisión de conocimientos, terreno en el que las propias exigencias de la enseñanza dejan muy estrecho margen a las diferencias de idearios.”, en STC 5/1981, de 13 de febrero, Fundamento Jurídico 10.

⁵³⁵ “Sólo la jurisdicción competente y también, en último término, este mismo Tribunal a través del recurso de amparo, podrán resolver los conflictos que así se produzcan [...]”, en STC 5/1981, de 13 de febrero, Fundamento Jurídico 11.

⁵³⁶ “[...] un examen atento de la jurisprudencia constitucional pone de relieve que, con mucha frecuencia, se ampara pretensiones dirigidas contra particulares y que, cuando se desestiman, ello no se fundamenta en un criterio general que excluya la eficacia de los derechos, sino que, tras la ponderación de los intereses en conflicto, el Tribunal piensa que en realidad no ha existido lesión de los derechos fundamentales.”, en PRIETO SANCHÍS, L.: *Estudio sobre derechos fundamentales...* op. cit. pág. 213.

recurso al Tribunal Constitucional se convierta en una última instancia judicial sin ninguna relación con la interpretación del texto constitucional y la salvaguarda de los derechos fundamentales⁵³⁷.

De esta manera, y según la doctrina⁵³⁸, el Tribunal, no ha reconocido abiertamente la vinculación, la eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones entre los particulares de manera general. Pero en determinadas sentencias existe una clara afirmación sobre la posible violaciones del os derechos humanos por los particulares⁵³⁹.

Como se observará más adelante, desde el estudio de la doctrina científica que se ha dedicado a la eficacia de los derechos humanos, se han obtenido una serie de conclusiones e ideas que influirán en toda esta investigación de forma definitiva. Dado que la efectividad de los derechos entre los particulares, tanto inclinada como horizontal, y su necesidad de ponderar su eficacia en tal relación, se empleará en gran parte de los razonamientos posteriores.

⁵³⁷ “No se trata, por consiguiente, en esta sede, de revisar cualesquiera errores en que los órganos judiciales pueden incurrir al aplicar la legalidad ordinaria, dado que el amparo constitucional lo que se configura como una última instancia ni cumple una función casacional, sino, más propiamente, de enjuiciar si, al acometer dicha tarea, han valorado convenientemente el alcance y la eficacia de los derechos involucrados en el caso. Pues, de acuerdo con la recién aludida interacción, cuando se procede a la interpretación de cualquier ámbito del derecho, ha de partirse del entendimiento de que más allá del tenor literal de las normas que lo integran el mismo se haya materialmente conformado por los derechos fundamentales.”, en Auto 382/1996, de 18 de diciembre, Fundamento Jurídico 3.

⁵³⁸ “El Tribunal Constitucional, sin admitir, de manera general y expresa, la eficacia de los derechos fundamentales en el seno de las relaciones privadas [...]”, en ARAGÓN REYES, M.: «El recurso de amparo... op. cit. pág. 255

⁵³⁹ “el art. 53.1 del Texto constitucional tan sólo establece de manera expresa que los derechos fundamentales vinculan a los poderes públicos, pero ello no implica una exclusión absoluta de otros posibles destinatarios, dado que, como señala la STC 18/1984 (fundamento jurídico 6.º) «en un Estado social de Derecho no puede sostenerse con carácter general que el titular de tales derechos no lo sea en la vida social». De aquí que este Tribunal haya reconocido que los actos privados puedan lesionar los derechos fundamentales y que en estos supuestos los interesados pueden acceder a la vía de amparo si no obtienen la debida protección de los Jueces y Tribunales a los que el ordenamiento encomienda la tutela general de los mismos.”, en STC 177/1988, de 10 de octubre, Fundamento Jurídico 4.

V. PROTECCIÓN INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Con el fin de comprender la verdadera expansión y situación de los derechos humanos en el mundo global se procederá a continuación a analizar algunos de los principales, desde mi punto de vista, mecanismos e instrumentos de garantía y protección otorgados para su defensa frente a los ataques, violaciones, vulneraciones en el ámbito internacional⁵⁴⁰.

En un primer momento se profundizará sobre la protección dispensada por parte del Derecho internacional público. Ésta, en principio, se dirige más a la protección de los intereses de los Estados que a la salvaguarda de los derechos de los particulares. La misma está compuesta, por lo menos en un parte, por los mecanismos establecidos en los Tratados, Pactos, Convenciones ratificados por los Estados, su vinculación con dichos mecanismos de protección nace de una declaración de voluntad expresada por los Estados partes, a través de los documentos de ratificación. Y, por otra parte, por unos mecanismos alejados de ellos dependientes de la ONU.

El estudio de este apartado de partida cuenta con un importante escollo su magnitud, al existir un gran número de mecanismos de protección. A raíz de esta constatación, el presente análisis se centrará en los instrumentos derivados de los principales mecanismos de la ONU para la defensa de los derechos humanos.

Sirviéndose de apoyo en el estudio sobre la eficacia de los derechos humanos, se ha podido concluir en esta introducción que la protección internacional se ha preocupado solamente de la naturaleza pública subjetiva de tales derechos. Conclusión alcanzada a través de la constatación de que en los procesos estudiados, únicamente,

⁵⁴⁰ Este apartado se ha basado en la Tesis doctoral de VIDIGAL DE OLIVEIRA, A.: *Protección internacional de los derechos humanos- justificaciones técnico-jurídicas para la creación de un tribunal mundial de derechos humanos*, Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas, Doctorado en Estudios Avanzados en Derechos Humanos, Getafe, Madrid, septiembre 2011. Sobre todo las paginas 327-443, disponible en la página Web: http://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/13300/alexandre_vidigal_tesis.pdf?sequence=1 consultada por última vez el 19/01/2015 y en la de VIEGAS E SILVA, M.: *El Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas*, Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas, Doctorado en Estudios Avanzados en Derechos Humanos, Getafe, Madrid, octubre 2011, disponible en la página Web: http://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/12939/marisa_viegas_tesis.pdf?sequence=1. Consultada por última vez el 19/01/2015. La referencia a ciertos autores y documentos, a pesar de ser extraídos de tales obras, son citas exclusivas y directas de su fuente primigenia. Sin embargo no siendo posible el acceso a la obra, documento original se ha indicado la fuente de la cual se ha tomado.

se observan recomendaciones a los Estados para que mejoren su actuación hacia los derechos humanos. ¿Pero qué ocurre con las violaciones de los derechos humanos por parte de los individuos ajenos a la potestad pública? ¿Existe un sistema de protección internacional de las violaciones procedentes de los terceros, es decir, es posible la extensión de los derechos humanos a las relaciones interprivados? A raíz de esta pregunta se razonará la posible extensión de la eficacia de los derechos humanos en el ámbito internacional.

Ante la inexistencia de respuestas categóricas sobre estas cuestiones, desde la presente Tesis doctoral se ha planteado la posibilidad de trasladar con las debidas modificaciones al ámbito internacional los mecanismos nacionales de protección, donde bajo determinadas circunstancias y en relación a diversos derechos es posible observar la eficacia de los derechos humanos entre los particulares. Para esta hipótesis se ha optado por seleccionar los instrumentos de garantía y protección empleados en el ordenamiento español sobre la eficacia horizontal de los derechos humanos. Dicha selección responde a dos razones fundamentalmente. La primera es una razón práctica pues estos mecanismos son parte de un ordenamiento ante el cual no se comienza su estudio de cero, al ser la base de la formación académica del autor que aquí escribe. La segunda razón nace de una consideración personal sobre la posibilidad de una adecuada adaptación de estos instrumentos a la situación actual de los derechos humanos en el mundo globalizado. Aparte de la acomodación de los mecanismos del Estado español al ámbito internacional, sería interesante constatar cómo existen diversos métodos ajenos al sistema continental, tal como el sistema de Estados Unidos de América sobre la acción civil frente a la vulneración de los derechos humanos por parte de las personas, o corporaciones, con algún nexo con el territorio norte americano.

La constatación de la insuficiencia de mecanismos de protección internacional ante las vulneraciones provenientes de actos particulares, ha llevado a determinar la necesaria creación de un órgano internacional de carácter judicial. Órgano facultado por parte de los Estados, quizás a través de la fuerza coercitiva de la ONU, para poder imponer condenas en firme tanto a los Estados como a los individuos ante las vulneraciones de las normas internacionales sobre derechos humanos. La imposición de condenas a los particulares se topa con una serie de dificultades. Una de ellas, es la derivada del Derecho internacional, dado que el individuo en el ámbito internacional habitualmente (y no en todos los casos⁵⁴¹) es titular de derechos humanos no está

⁵⁴¹ “En efecto, mientras que en el contexto del sistema europeo de protección de derechos humanos encontramos que se da de manera plena (*ius standi*), en el caso del sistema interamericano tal subjetividad

obligado a respetarlos, esa facultad sólo es reconocida mediante los diversos Pactos, Convenciones y Tratados a los entes estatales.

La única excepción es el procedimiento de la Corte Penal internacional⁵⁴², por lo tanto si esta capacidad procesal pasiva se observa en relación a este tipo de materias por qué no extenderla al resto de los derechos humanos.

Pero aquí se plantea otra nueva dificultad, no todos los derechos humanos son extensibles a las relaciones entre particulares, en este punto debe recordarse lo apuntado en el apartado dedicado a la eficacia de los derechos humanos. Así también en el ámbito internacional se deberá modular la eficacia de los derechos humanos en las relaciones entre particulares. Y ésta es la labor que deberá realizar ese nuevo órgano judicial de manera específica.

El lector más avisado se preguntará ¿y cuál será esa norma internacional donde se reconozcan los derechos humanos?

Pregunta muy lógica dado que anteriormente se ha sentenciado las dificultades y limitaciones con las que cuentan los mecanismos normativos internacionales disponibles actualmente. Véase la discutida fuerza jurídica de la DUDH, la falta de ratificación de los Pactos internacionales de los derechos humanos y sus Protocolos, además de la posibilidad abierta a los Estados de las ratificaciones con reservas, que

*es limitada(pleno locus standi in judicio). No obstante, la participación del individuo, en este segundo sistema regional, es más elevada que el esquema quasi-jurisdiccional del sistema universal de protección de derechos humanos. Por su parte, el esquema introducido por la CPI es innovador toda vez que permite la participación de las víctimas en un proceso penal internacional, algo inédito antes de ese hito. En todo caso, en términos generales, existe la tendencia a fortalecer la dimensión activa de la subjetividad jurídica internacional en el ámbito del derecho internacional de los derechos humanos (casos de los sistemas interamericano y africano), así como también la introducción de tal dimensión en otras áreas del derecho internacional (caso de la CPI).”, en PÉREZ-LEÓN, J. P.: «El individuo como sujeto de derecho internacional. Análisis de la dimensión activa de la subjetividad jurídica internacional del individuo», en *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, vol. VIII, 2008, págs. 641-642, disponible en la página Web: <http://www.scielo.org.mx/pdf/amdi/v8/v8a18.pdf>. Consultada por última vez el 14/06/2015.*

⁵⁴² Artículo 1 de Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional: *Se instituye por el presente una Corte Penal Internacional (“la Corte”). La Corte será una institución permanente, estará facultada para ejercer su jurisdicción sobre personas respecto de los crímenes más graves de trascendencia internacional de conformidad con el presente Estatuto y tendrá carácter complementario de las jurisdicciones penales nacionales. La competencia y el funcionamiento de la Corte se regirán por las disposiciones del presente Estatuto.* Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional, A/CONF.183/9, de 17 de julio de 1998, enmendado por los procès-verbaux de 10 de noviembre de 1998, 12 de julio de 1999, 30 de noviembre de 1999, 8 de mayo de 2000, 17 de enero de 2001 y 16 de enero de 2002, disponible en la página Web: [http://www.un.org/spanish/law/icc/statute/spanish/rome_statute\(s\).pdf](http://www.un.org/spanish/law/icc/statute/spanish/rome_statute(s).pdf). Consultada por última vez el 13/06/2015.

suponen un importante límite a la efectividad de los derechos contenidos en dichos documentos.

Ante el interrogante anterior es necesario realizar un ejercicio de memoria, retrayéndose al análisis de la evolución de los derechos humanos y sus documentos reguladores, y recordar la propuesta realizada desde la presente Tesis doctoral a favor de la creación de una nueva Declaración Universal de Derechos Humanos, o la acomodación de la actual DUDH a las nuevas necesidades humanas. Este aspecto de satisfacer las nuevas necesidades humanas también se podrá lograr a través de dotar de valor jurídico a la DDHE u otras propuestas, descartando la modificación de la actual Declaración. De este modo, esta triple consideración será la base desde la cual impulsar la creación del citado órgano judicial internacional. La unión de una Declaración, que puede indicar expresamente genéricamente la vinculación de los derechos en las relaciones privadas, y de un órgano jurídico internacional, que la proteja, garantice y especifique su aplicación práctica en las relaciones entre los obligados por ella, será un punto inicial muy significativo para lograr la salvaguarda de los derechos humanos en todo el planeta. Especificación de la posibilidad de demandar a particulares que sería bueno que apareciera de forma expresa para evitar dudas, bien sea en su documentos constitutivo propio, o si tal órgano se instituye en la nueva o renovada Declaración de los derechos humanos ahí mismo.

V. I. SISTEMA INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN ACTUAL: LOS MECANISMOS DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS

La globalización ha producido numerosas consecuencias de signo negativo, aumento de la pobreza y la exclusión social, crecimiento del empleo precario e informal, etc., que han desembocado en la calificación de la mundialización bajo el concepto de globalización sesgada⁵⁴³, puesto que todos esos efectos han desencadenado el agravamiento de las desigualdades existentes entre los diversos Estados del mundo. Y no sólo entre ellos sino que dichos efectos han afectado internamente con la magnificación de la polarización social, es decir, se han aumentado las diferencias entre

⁵⁴³ Calificativo extraído del artículo DUBOIS, A.: «Una globalización sesgada», en *Mientras Tanto*, núm. 70 (Ejemplar dedicado a: La globalización de la economía), 1997, págs. 67-84.

las clases sociales más opulentas y los más necesitados⁵⁴⁴. Estos efectos perniciosos de la globalización se han dejado sentir, y de qué manera, en el correcto disfrute de los derechos humanos⁵⁴⁵.

Desde la posición adoptada en la presente Tesis doctoral ya ha podido observar el lector de estas líneas que no se es partidario de dividir el análisis de los derechos humanos, al contrario las consideraciones expresadas van encaminadas a homogeneizar el tratamiento de los derechos. No obstante en este punto se debe realizar una excepción a la norma adoptada en esta investigación. La globalización ha aumentado las situaciones donde es posible que se desencadenen violaciones para los derechos humanos, pero donde más incidencia tiene la afección es para los derechos económicos, sociales y culturales⁵⁴⁶, al ser ellos los que cuentan con menor protección.

El objetivo que se persigue con la globalización de los derechos humanos es garantizar una globalización justa y equitativa⁵⁴⁷ frente a las consecuencias acaecidas

⁵⁴⁴ Para observar con más detenimiento la polarización social en el interior de los Estados, varias obras pueden usarse en forma de referentes en este estudio NAVARRO, V.: *Globalización económica, poder político y Estado del Bienestar*, Ariel, Barcelona, 2000, págs. 269.; RUIZ VARGAS, B.: «Globalización de la economía y ampliación de la pobreza», en *El Bordo*, Universidad Iberoamericana, Tijuana, sin más datos al ser un artículo online disponible en la página Web: <http://www.tij.uia.mx/academicos/elbordo/vol06/globalizacion-pobreza1.html>. Consultada por última vez el 19/01/2015.

⁵⁴⁵ “*El carácter mundial-global de la (post)modernidad ha supuesto cambios, alteraciones y ubicaciones en los mecanismos de disciplinamiento social- hasta ahora el Estado-Nación era el único agente organizador de la vida social; hoy comparte y reditúa sus funciones con agentes supra y sub nacionales-. [...] Todo ello tiene una gran relevancia para los derechos humanos [...]*”, en MARTÍNEZ DE BRINGAS, A.: «Globalización y Derechos Humanos», en *Cuadernos Deusto de Derechos Humanos*, núm. 15, 2001, pág. 51, disponible en la página Web: <http://www.deusto-publicaciones.es/deusto/pdfs/cuadernosdcho/cuadernosdcho15.pdf>. Consultada por última vez el 19/01/2015.

⁵⁴⁶ “*Esta dualidad – economía globalizada vs. Derecho y Estado nacional –ha impactado los sistemas jurídicos, alterando los paradigmas epistemológicos de la milenaria ciencia jurídica [...] En este desfase o dualidad estructural, el Estado social de derecho y la vigencia de los derechos económicos y sociales se subordinan a los intereses del mercado, relegando a los gobiernos a meros intermediarios entre los centros de poderes económicos informales y las sociedades nacionales. En este contexto, los equilibrios sociales, las políticas públicas redistributivas de la riqueza colectiva obtenida y los instrumentos intervencionistas de precios y salarios, se perciben como anacronismos y populismos inconvenientes y negativos.*”, en WITKER, J.: «Los derechos económicos y sociales (DESC) en el contexto de la globalización», en DÍAZ MÜLLER, L. (Coord.): *V Jornadas: crisis y derechos humanos*, Universidad Nacional Autónoma de México, México D. F., 2010, págs. 44 y 45, disponible en la página Web: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2897/4.pdf>. Consultada por última vez el 19/01/2015.

⁵⁴⁷ “*Creemos que la tarea fundamental a que nos enfrentamos hoy es conseguir que la mundialización se convierta en una fuerza positiva para todos los habitantes del mundo, ya que, si bien ofrece grandes posibilidades, en la actualidad sus beneficios se distribuyen de forma muy desigual al igual que sus costos. Reconocemos que los países en desarrollo y los países con economías en transición tienen dificultades especiales para hacer frente a este problema fundamental. Por eso, consideramos que solo desplegando esfuerzos amplios y sostenidos para crear un futuro común, basado en nuestra común humanidad en toda su diversidad, se podrá lograr que la mundialización sea plenamente incluyente y equitativa. Esos esfuerzos deberán incluir la adopción de políticas y medidas, a nivel mundial, que correspondan a las necesidades de los países en desarrollo y de las economías en transición y que se*

por la globalización neoliberal. Esta extensión no podrá llevarse a cabo si no se conocen los mecanismos actuales de protección, existentes en el ámbito internacional. Desde su conocimiento se podrá observar sus fallos y limitaciones para así plantear nuevos mecanismos que aseguren el cumplimiento de todos los derechos humanos en el ámbito global.

Ésta es la aplicación de la globalización jurídica que hasta ahora, con la DUDH y sus posteriores Pactos, Convenciones etc., se ha iniciado y debería desembocar en una verdadera extensión global de los derechos básicos de las personas, para de esta manera asegurar un núcleo básico de prerrogativas independientemente de donde se localicen sus titulares. La globalización jurídica será el preludio de un verdadero proceso globalizador social, justo, redistributivo, en el cual los beneficios superen ampliamente a los perjuicios y se consiga cambiar el signo de la globalización neoliberal para que de este modo existan más vencedores que vencidos.

V. I. A) Las garantías de los derechos humanos en el sistema de las Naciones Unidas

Como se observó al analizar la evolución de los derechos humanos en el apartado segundo de la primera parte de esta Tesis doctoral la ONU es una organización fundamental en su protección, en su seno se han elaborado los documentos más trascendentes para la salvaguarda de estas prerrogativas.

Para analizar los mecanismos de garantía dispuestos en dicha organización se debe tener presente esta diversificación:

A) Por un lado, se dan los mecanismos convencionales. Se denominan así puesto que derivan de los diversos Tratados, Pactos, Convenciones sobre los derechos humanos. Se trata fundamentalmente de una serie de Comités constituidos a través de las indicaciones existentes en dichos acuerdos internacionales, bien en sus textos originales o en los Protocolos adiciones que se han ido añadiendo. No nacen basados

formulen y apliquen con la participación efectiva de esos países y esas economías.”, en Declaración del Milenio, Resolución A/RES/55/2 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, de 8 de septiembre de 2000, pág. 2, punto 5, disponible en la página Web: <http://www.un.org/spanish/milenio/ares552.pdf>. Consultada por última vez el 19/01/2015.

en las Carta de la ONU, pero los Pactos de los que derivan son adoptados por unas Resoluciones de la Asamblea General Naciones Unidas.

B) Por otro lado, están los procedimientos extra convencionales: mecanismos de protección internacional que no dependen de ningún Tratado, Pacto, Convención internacional sobre derechos humanos sino que son creados por parte de las organizaciones internacionales para ese específico fin. Entre ellos se debe destacar el Consejo de Derechos Humanos, que en 2006 sustituyó a la extinta Comisión de derechos humanos, y el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

Antes de entrar a analizar estos mecanismos se realiza una precisión que ayudará a comprender este estudio. En el momento de analizar los diversos modos de interrelacionarse con los diversos órganos de control de los derechos humanos, se hablará de denuncias (por parte del autor que aquí escribe) pero en realidad en la normativa de ellos no tiene cabida tal calificación sino que se emplea, mayoritariamente, el término de comunicaciones. Así que cuando se observe la referencia a la comunicación dentro de la normativa de aquellos órganos, se tratará de lo aquí calificado como denuncia. Es este supuesto se han empleado como sinónimos ambos términos. Es una elección personal, por ir familiarizando al lector con los procedimientos que posteriormente se expondrán de verdaderas denuncias por incumplimiento de los derechos humanos.

a) Los mecanismos convencionales

Con el fin de no exceder el estudio, con la profundización de los diversos instrumentos internacionales sobre los derechos humanos, el mismo se ha focalizado en los instrumentos globales y genéricos.

La razón de su elección es muy simple, si bien es cierto que existen numerosos Convenios, Tratados, Cartas de derechos en el ámbito internacional, todos ellos no cuentan con vocación universal, bien por tratarse de creaciones correspondientes a un determinado ámbito territorial, por lo tanto, sólo son eficaces en un restringido territorio y no pueden extenderse más allá de esas fronteras, véase los documentos vigentes en las diversas organizaciones internacionales de carácter regional (por ejemplo Convenio Europeo de Derechos Humanos o Convención Americana sobre los Derechos Humanos), o bien por ser mecanismos sin limitaciones geográficas, al estar auspiciados

por la ONU, por la OIT, pero con una importante restricción en las materias que regulan. Dentro de este género se encuentran, por un lado, instrumentos encargados de proteger determinados derechos de grupos de personas específicas, tal es el caso de Convención sobre la eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres o la Convención sobre los Derechos de los Trabajadores Migratorios y por otro lado se han constituido documentos cuya misión es la salvaguarda de ciertos derechos sin realizar precisiones sobre sus titulares. Un paradigma de este último grupo lo constituye la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, desde el cual se pretende salvaguardar el derecho a la integridad física de todas las personas.

Todos los documentos apuntados, a pesar de su indudable contribución al respeto de los derechos humanos, al no abarcar todos los derechos o encontrarse limitados geográficamente, no gozan de vocación universal y, por lo tanto, su aplicación en el ámbito global es dificultoso. Esta falla en su aplicación universal es más acuciado en los productos de las Organizaciones Internacionales de carácter regional, puesto que su limitación geográfica es parte intrínseca de su naturaleza, ellos nacen para ser aplicados en ese ámbito no más allá. No proceder a estudiar los Tratados, Convenciones de derechos específicos responde a razones de espacio, dado que su aplicación territorial universal no está limitada a una región sino sólo a una determinada materia.

Para evitar esa parcialidad (geográfica o material) observada en los anteriores ejemplos, el centro del estudio se localiza en los mecanismos de protección dispuestos en los Pactos internacionales, puesto que en la actualidad son los únicos instrumentos internacionales de carácter global y genérico que recogen la mayoría de los derechos humanos en el ámbito internacional. A pesar de su división en dos documentos y sus evidentes diferencias internas respecto a los derechos humanos ambos tiene una cierta unidad al reflejar los derechos humanos establecidos en la DUDH, a falta de un documento más estricto en esta materia bueno será el análisis de los citados Pactos y sus mecanismos de protección.

Es en los propios textos, o en los Protocolos adiciones, de los Pactos, Tratados y Convenciones donde se instauran los diversos mecanismos para la verificación del cumplimiento de las obligaciones inherentes a la firma y ratificación de los citados acuerdos internacionales.

Los instrumentos de control comprendidos habitualmente son los Comités. En la actualidad son 8⁵⁴⁸, pero no se descarta que con la aprobación de más documentos sobre los derechos humanos se constituyan otros nuevos, que se encarguen de vigilar el cumplimiento de las obligaciones inherentes a esos nuevos acuerdos. Esta multitud de órganos de control producen unas dificultades de solapamiento, duplicidad⁵⁴⁹. Consecuencias que serán empleadas para justificar la existencia de un órgano judicial de ámbito internacional.

- Comité de Derechos Humanos

El primer instrumento de control y verificación será el instituido por el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, denominado con el nombre del Comité de Derechos Humanos⁵⁵⁰ (Comité, en adelante). La regulación del citado órgano se remitirá al propio texto del Pacto⁵⁵¹, exactamente a los artículos comprendidos en la parte IV desde el artículo 28 hasta el precepto 45, y al reglamento⁵⁵² fijado por parte del

⁵⁴⁸ “1. el Comité de Derechos Humanos. 2. el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial. 3. el Comité contra la Tortura. 4. el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. 5. el Comité de Derechos Económicos, Sociales, y Culturales. 6. el Comité de los Derechos del Niño. 7. el Comité para la Protección de los Derechos de los Trabajadores Migratorios y sus Familias. 8. el Comité de los Derechos de las Familias de las Personas con Discapacidad, que comienza sus primeras sesiones en 2009, ya que la entrada en vigor del Convenio se produjo recientemente en mayo de 2008, 9. Y el Comité contra las Desapariciones Forzadas, cuyo funcionamiento está condicionado a la previa entrada en vigor del mismo nombre.”, en GARCÍA SANZ, N. y ACEBAL MONFORT, L.: «Mecanismos para la garantía de los Derechos Humanos en las Naciones Unidas», en OLLÉ SESÉ, M.; ACEBAL MONFORT, L. y GARCÍA SANZ, N. (Coords.): *Derecho internacional de los derechos humanos: su vigencia para los estados y para los ciudadanos...* op. cit. pág. 129.

⁵⁴⁹ La referencia a dicho autor ha sido obtenida de VIDIGAL DE OLIVEIRA, A.: *Protección internacional de los derechos humanos- justificaciones técnico-jurídicas para la creación de un tribunal mundial de derechos humanos...* op. cit. pág. 338. “dicha acción se enmarca en un laberinto formado por una multiplicidad de procedimientos y órganos dentro de los mecanismos convencionales o extraconvencionales. La coordinación se hace cada vez más difícilmente. [...] Todos los años, se efectúan reuniones de coordinación en la que participan los presidentes de los comités de los tratados y los responsables de los mandatos extra-convencionales. Sin embargo, se va tomando cada vez más conciencia de que el sistema es muy complicado y pesado y que habría que simplificarlo y aligerarlo. Existe el peligro que si se simplificase se corre también el riesgo de debilitarlo”, en GOMÉZ DEL PRADO, J. L.: «La Protección de los Derechos Humanos en el Sistema de las Naciones Unidas y de los Organismos Especializados», en AA. VV.: *Recueil des Cours, Trentième session d’enseignement, Institut International des Droits de L’Homme*, Estrasburgo, 1999, pág. 77.

⁵⁵⁰ Artículo 28.1 PIDCP: *Se establecerá un Comité de Derechos Humanos (en adelante denominado el Comité). Se compondrá de dieciocho miembros, y desempeñará las funciones que se señalan más adelante.*

⁵⁵¹ El texto del Pacto Internacional de los Derechos civiles y políticos se ha consultado en la página Web: <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/scripts/doc.php?file=biblioteca/pdf/0015>. Consultada por última vez el 19/01/2015.

⁵⁵² Reglamento del Comité de Derechos Humanos de la ONU, CCPR/C/3/Rev.7, 4 de agosto de 2004, disponible en la página Web: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&SymbolNo=CCPR/C/3/Rev.7. Consultada por última vez el 19/01/2015.

Comité⁵⁵³. Su composición está integrada por un grupo de expertos independientes⁵⁵⁴ de los Estados partes. Estos tienen que ser nacionales de dichos Estados miembros pero no ejercerán funciones ni representación de ellos. Es más en el desarrollo de su función se regirán por su criterio personal, sin injerencias públicas o privadas provenientes ni de su propio Estado ni de ningún otro. Esta forma de actuar se basa en un compromiso que adquieren al entrar a formar parte del Comité mediante una declaración pública⁵⁵⁵.

El rasgo de su imparcialidad cuenta en el texto del PIDCP con aspectos positivos y negativos para su operatividad. En el primer grupo se puede localizar la indicación de que los miembros del Comité recibirán la compensación económica⁵⁵⁶, el personal y los recursos⁵⁵⁷ necesarios para su labor no a cargo de los fondos de los Estados sino en base al presupuesto de la ONU, dotación presupuestaria adoptada en una decisión de la Asamblea General de ONU.

Sin embargo, el método de elección⁵⁵⁸ puede plantear alguna duda sobre su total imparcialidad. Al ser necesario que la propuesta de ser miembro venga instaurada por parte de un Estado miembro. En esta indicación del Pacto se intuye cierta vinculación inicial de los futuros miembros con los Estados, de los cuales además deben ser nacionales para que puedan ser propuestos⁵⁵⁹. Esta pequeña pero inevitable duda sobre su imparcialidad se plantea al razonar que estos expertos serán del agrado de los Estados proponentes. Esta mancha en la imparcialidad, debe aclararse que se trata de una tara inicial dado que después en el desarrollo de su labor en el seno del Comité es totalmente independiente, quedaría eliminada si los Estados partes optasen por

⁵⁵³ Artículo 39.2 PIDCP: *El Comité establecerá su propio reglamento, en el cual se dispondrá, entre otras cosas, que: a) Doce miembros constituirán el quórum; b) Las decisiones del Comité se tomarán por mayoría de votos de los miembros presentes.*

⁵⁵⁴ La independencia de sus miembros se observa en el artículo 28.3. PIDCP: *Los miembros del Comité serán elegidos y ejercerán sus funciones a título personal.*

⁵⁵⁵ Artículo 38 PIDCP: *Antes de entrar en funciones, los miembros del Comité declararán solemnemente en sesión pública del Comité que desempeñarán su cometido con toda imparcialidad y conciencia.*

⁵⁵⁶ Artículo 35 PIDCP: *Los miembros del Comité, previa aprobación de la Asamblea General de las Naciones Unidas, percibirán emolumentos de los fondos de las Naciones Unidas en la forma y condiciones que la Asamblea General determine, teniendo en cuenta la importancia de las funciones del Comité.*

⁵⁵⁷ Artículo 36 PIDCP: *El Secretario General de las Naciones Unidas proporcionará el personal y los servicios necesarios para el desempeño eficaz de las funciones del Comité en virtud del presente Pacto.*

⁵⁵⁸ Artículo 29.1 PIDCP: *Los miembros del Comité serán elegidos por votación secreta de una lista de personas que reúnan las condiciones previstas en el artículo 28 y que sean propuestas al efecto por los Estados Partes en el presente Pacto.*

⁵⁵⁹ Artículo 29.2 PIDCP: *Cada Estado Parte en el presente Pacto podrá proponer hasta dos personas. Estas personas serán nacionales del Estado que las proponga.*

renunciar a su prerrogativa de proponer miembros y se permitiese que fueran las personas, interesadas en formar parte del Comité, quiénes se propusieran personalmente.

Pero, por otra parte, no todo en la elección de los integrantes del Comité tiene síntomas de parcialidad. El acto de nombramiento se realiza por una votación secreta dentro de una reunión constituida por todos los Estados de la ONU, necesitándose unas mayorías significativas para salir elegido miembro⁵⁶⁰.

La renovación del mandato del experto también dependerá nuevamente de su propuesta por parte del Estado miembro del que sea nacional⁵⁶¹, aspecto que ahonda más en el posible quebranto de la imparcialidad de su actuación, puesto que si un experto miembro realiza labores que no le gusten al Estado que lo propuso, éste podrá optar por no volver a proponerlo para su renovación. Este aspecto un poco dudoso nunca podrá ocurrir en el desarrollo de sus funciones, mientras tanto sólo podrá ser removido de su puesto cuando exclusivamente así lo acuerde por unanimidad el propio Comité⁵⁶². La influencia constante de los Estados miembros del Pacto respecto a la propuesta de miembros del Comité se observa también en la situación de cubrir una vacante⁵⁶³ en dicho órgano.

Los 18 miembros que conforman el Comité tienen la misión de vigilar el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los Estados a raíz de su firma y ratificación del PIDCP. Para alcanzar ese objetivo el Pacto propone una serie de competencias que faciliten la labor del Comité.

⁵⁶⁰ Artículo 30.4 PIDCP: *La elección de los miembros del Comité se celebrará en una reunión de los Estados Partes en el presente Pacto convocada por el Secretario General de las Naciones Unidas en la Sede de la Organización. En esa reunión, para la cual el quórum estará constituido por dos tercios de los Estados Partes, quedarán elegidos miembros del Comité los candidatos que obtengan el mayor número de votos y la mayoría absoluta de los votos de los representantes de los Estados Partes presentes y votantes.*

⁵⁶¹ Artículo 32.1 PIDCP: *Los miembros del Comité se elegirán por cuatro años. Podrán ser reelegidos si se presenta de nuevo su candidatura. Sin embargo, los mandatos de nueve de los miembros elegidos en la primera elección expirarán al cabo de dos años. Inmediatamente después de la primera elección, el Presidente de la reunión mencionada en el párrafo 4 del artículo 30 designará por sorteo los nombres de estos nueve miembros.*

⁵⁶² Artículo 33.1 PIDCP: *Si los demás miembros estiman por unanimidad que un miembro del Comité ha dejado de desempeñar sus funciones por otra causa que la de ausencia temporal, el Presidente del Comité notificará este hecho al Secretario General de las Naciones Unidas, quien declarará vacante el puesto de dicho miembro.*

⁵⁶³ Artículo 34.1 PIDCP: *Si se declara una vacante de conformidad con el artículo 33 y si el mandato del miembro que ha de ser sustituido no expira dentro de los seis meses que sigan a la declaración de dicha vacante, el Secretario General de las Naciones Unidas lo notificará a cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto, los cuales, para llenar la vacante, podrán presentar candidatos en el plazo de dos meses, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 29.*

Una de sus principales potestades otorgadas al Comité es el examen⁵⁶⁴ del informe periódico entregado al Secretario General de la ONU y que éste transmitirá al Comité, donde los Estados deben⁵⁶⁵ comunicar, indicando las incidencias y dificultades acaecidas, cuál es la situación de los derechos humanos en su territorio. Deber que se verá satisfecho con la referencia al cumplimiento de las obligaciones asumidas en el Pacto y las medidas implementadas frente a sus incumplimientos. La cronología de estos informes periódicos también viene indicada en el texto del PIDCP, se dividen en dos plazos diferentes. Por un lado, se les impone a los Estados miembros el deber de presentar un informe inicial como máximo al año de su adhesión al Pacto, y, por otro lado, para los posteriores informes no se indica un plazo exacto, dichos documentos deberán presentarse cuando así lo solicite el Comité⁵⁶⁶. La regulación de los informes se ha ampliado en los artículos 66 a 73 del Reglamento del Comité de 2004.

La labor del Comité en relación con los informes recibidos será estudiarlos, para así comprobar qué acciones ha realizado el autor (Estado) para asegurar los derechos incluidos en el texto del Pacto. Una vez analizada la información suministrada, el Comité trasladará sus conclusiones al Estado emisor del informe, a través de unos informes y comentarios generales⁵⁶⁷. El órgano expresa sus preocupaciones y recomendaciones en forma de “observaciones finales”.

Ante ese tipo de recomendaciones los Estados partes podrán presentar las observaciones que estimen oportunas⁵⁶⁸.

En este apartado se analizará alguna de las observaciones finales con el objetivo de comprender cómo trabaja el Comité y qué tipo de recomendaciones realiza a los Estados partes. Se ha seleccionado un ejemplo antiguo para poder contrastar si los

⁵⁶⁴ Artículo 40.2 PIDCP: *Todos los informes se presentarán al Secretario General de las Naciones Unidas, quien los transmitirá al Comité para examen. Los informes señalarán los factores y las dificultades, si los hubiere, que afecten a la aplicación del presente Pacto.*

⁵⁶⁵ Artículo 40.1 PIDCP: *Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a presentar informes sobre las disposiciones que haya adoptado y que den efecto a los derechos reconocidos en el Pacto y sobre el progreso que haya realizado en cuanto al goce de esos derechos:*

⁵⁶⁶ Artículo 40.1 PIDCP: *a) En el plazo de un año a contar de la fecha de entrada en vigor del presente pacto con respecto a los Estados Partes interesados; b) En lo sucesivo, cada vez que el Comité lo pida.*

⁵⁶⁷ Artículo 40.4 PIDCP: *El Comité estudiará los informes presentados por los Estados Partes en el presente Pacto. Transmitirá sus informes, y los comentarios generales que estime oportunos, a los Estados Partes. El Comité también podrá transmitir al Consejo Económico y Social esos comentarios, junto con copia de los informes que haya recibido de los Estados Partes en el Pacto.*

⁵⁶⁸ Artículo 40.5 PIDCP: *Los Estados Partes podrán presentar al Comité observaciones sobre cualquier comentario que se haga con arreglo al párrafo 4 del presente artículo.*

Estados aceptan las recomendaciones propuestas por el Comité o no, conclusión que se alcanza al realizar un examen de la intercalación de varias observaciones finales e informes periódicos. La elección de un país latinoamericano se justifica para extender esta investigación más allá de la situación vivida por el Estado español, pues al tratarse de un estudio sobre la globalización se deben estudiar otros ordenamientos.

En este caso se ha seleccionado las observaciones finales⁵⁶⁹ aprobadas en la 1740ª sesión del Comité, celebrada el 30 de marzo de 1999⁵⁷⁰, en relación con el cuarto informe periódico presentado por Chile, donde se indican los principales cambios producidos desde la década de los 90. Este documento se estructura en una serie de apartados:

1. El primero funciona en forma de introducción, donde lo más destacado es una indicación realizada por el Comité sobre la información suministrada por el Gobierno de Chile, acerca de los proyectos de leyes que tenía pensado en ese tiempo impulsar para la salvaguarda de los derechos humanos. También le recriminó la tardanza en la entrega del informe⁵⁷¹.

2. En la segunda sección titulada aspectos positivos, se reconoció los progresos del Estado chileno desde el último informe periódico con la reinstauración del sistema democrático tras la dictadura del General Pinochet. Se realizaron menciones a los intentos de adaptar su legislación a los postulados del Pacto⁵⁷².

⁵⁶⁹ Si se quiere consultar un profundo estudio sobre las observaciones finales, un obra de referencia la supone el texto, AA.VV.: *Compilación de observaciones finales del Comité de Derechos humanos sobre países de América Latina y el Caribe (1977-2004)*, OHCHR Centro de Derechos Humanos facultad de Derecho Universidad de Chile, Santiago de Chile, 2004, págs. 665, disponible en la página Web: <http://www2.ohchr.org/english/bodies/hrc/docs/publications/HRC-Compilacion%281977-2004%29.pdf>. Consultada por última vez el 19/01/2015.

⁵⁷⁰ Observaciones finales del COMITÉ DE DERECHOS HUMANOS: Chile. 30/03/1999, CCPR/C/79/Add.104, 65º período de sesiones, Nueva York, 30 de marzo de 1999,, disponible en la página Web: <http://www1.umn.edu/humanrts/hrcommittee/spanish/chile1999.html>. Consultada por última vez el 19/01/2015.

⁵⁷¹ “El Comité acoge con satisfacción el amplio cuarto informe periódico del Estado parte, que abarca los importantes cambios que han ocurrido en ese país desde 1990. El Comité observa la útil información que figura en el informe en relación con los proyectos de ley. Sin embargo, lamenta la tardanza en la presentación del informe y del documento principal.”, en Observaciones finales del COMITÉ 1999... op. cit. punto 2.

⁵⁷² “El Comité observa con satisfacción los progresos realizados desde que examinó el tercer informe periódico del Estado parte, en lo que respecta al restablecimiento de la democracia en Chile después de la dictadura militar, así como las iniciativas para modificar las leyes que sean incompatibles con las obligaciones contraídas por el Estado parte en virtud del Pacto. La creación del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) y de la Comisión Nacional de la Familia, así como la promulgación de la Ley sobre

3. El tercer apartado está dedicado a las dificultades encontradas por el Estado chileno para la aplicación del Pacto. Los propios mecanismos jurídicos que facilitaron la transición a la democracia limitaron la aplicación del Pacto. El Comité reconoció que justificar el incumplimiento del Pacto, en virtud de las dificultades heredadas de sus antecedentes políticos, no es una excusa jurídicamente viable⁵⁷³.

4. El cuarto apartado es el más extenso, contiene diversos puntos, en él vienen expresados los motivos de preocupación y sus recomendaciones. No se ha procedido a analizar todos y cada uno de los puntos sino sólo algunos de ellos, los que parecen ser las mejores muestras de cómo trabaja el Comité. Un ejemplo, muy relacionado con las violaciones actuales de los derechos humanos, fue la preocupación de este órgano a raíz de la persistencia del uso desmesurado de la fuerza por parte de las fuerzas públicas de seguridad. Además, el órgano de control se preocupó de la inexistencia de un sistema de investigación independiente sobre las torturas y malos tratos llevados a cabo por las instituciones públicas de seguridad. Por lo tanto, se observa cómo en esa época en Chile, no existía la posibilidad de que los hechos denunciados puedan ser indagados por una institución diferente a aquella acusada de quebrantar el derecho humano a la integridad física. Ante la constatación de estas situaciones el Comité recomendó la instauración de un órgano independiente que investigue las denuncias por uso excesivo de la fuerza por los cuerpos de seguridad⁵⁷⁴. Ahí se observa cómo el Comité aconsejó la modificación de una parte de la estructura orgánica del Estado para estar en disposición de asegurar la

Violencia Intrafamiliar y la creación del Comité Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Academia Judicial son acontecimientos positivos.”, en Observaciones finales del COMITÉ 1999... op. cit. puntos 4 y 5.

⁵⁷³ “Las disposiciones constitucionales que formaron parte del acuerdo político que facilitó la transición de la dictadura militar a la democracia dificultan la aplicación plena del Pacto por el Estado parte. Si bien el Comité reconoce los antecedentes políticos y las dimensiones, hace hincapié en que las limitaciones internas no pueden servir de excusa o justificación del incumplimiento por el Estado parte de sus obligaciones internacionales en virtud del Pacto.”, en Observaciones finales del COMITÉ 1999... op. cit. punto 6.

⁵⁷⁴ “El Comité siente honda preocupación ante las persistentes denuncias de tortura y del uso excesivo de la fuerza por parte de la policía y otras fuerzas de seguridad, algunas de las cuales quedaron confirmadas en el informe del Estado parte, así como ante la ausencia de mecanismos independientes que investiguen dichas denuncias. La única posibilidad de recurrir a una sentencia judicial no debe sustituir dichos mecanismos. Por consiguiente El Comité recomienda que el Estado parte establezca un órgano independiente facultado para recibir e investigar todas las denuncias de uso excesivo de la fuerza y otros abusos de poder por parte de la policía y otras fuerzas de la seguridad.”, en Observaciones finales del COMITÉ 1999... op. cit. punto 10.

salvaguarda de los derechos del Pacto. En el segundo punto examinado dentro del apartado de las recomendaciones, se le sugirió que modificara su legislación sobre el aborto para introducir una serie de supuestos ante los cuales recurrir a la práctica abortiva, bajo una serie de requisitos, fuera una acción amparada en la legislación⁵⁷⁵. Una interesante reticencia del Comité hacia la legislación y la práctica del Derecho chileno se basaba en la regulación de los derechos laborales. Según el citado órgano de las Naciones Unidas la legislación chilena restringía de forma muy grave los derechos sindicales de los empleados públicos. Con el fin de superar esta insuficiencia se le recomendó que procediera a revisar sus leyes para asegurar el respeto del derecho a la libre sindicación y a la negociación colectiva de los trabajadores públicos⁵⁷⁶. En el último punto de las observaciones finales se fijó la fecha límite en la cual deberá entregarse el próximo informe periódico⁵⁷⁷.

A pesar de indicarse como la fecha límite abril de 2002, el Estado chileno no procedió a la entrega del quinto informe periódico hasta cuatro años pasados de la fecha indicada, exactamente el 5 de julio de 2006 (CCPR/C/CHL/5). El Comité estudió tal documento en las sesiones 2429^a y 2430^a (CCPR/C/SR.2429 y 2430), celebradas el 14 y 15 de marzo de 2007. El 26 de marzo de 2007, en su sesión 2445^a (CCPR/C/SR.2445) el Comité realizó la redacción de las observaciones finales con base en la información aportada en el quinto informe periódico. Dicho documento contuvo una estructura similar al texto analizado anteriormente.

⁵⁷⁵ “La penalización de todo aborto, sin excepción, plantea graves problemas, sobre todo a la luz de informes incontestados según los cuales muchas mujeres se someten a abortos ilegales poniendo en peligro sus vidas. El deber jurídico impuesto sobre el personal de salud de informar de los casos de mujeres que se hayan sometido a abortos puede inhibir a las mujeres que quieran obtener tratamiento médico, poniendo así en peligro sus vidas. El Estado parte está en el deber de adoptar las medidas necesarias para garantizar el derecho a la vida de todas las personas, incluidas las mujeres embarazadas que deciden interrumpir su embarazo. En este sentido: El Comité recomienda que se revise la ley para establecer excepciones de la prohibición general de todo aborto y proteger el carácter confidencial de la información médica.”, en Observaciones finales del COMITÉ 1999... op. cit. punto 15.

⁵⁷⁶ “La prohibición general impuesta respecto del derecho de asociación gremial y negociación colectiva de los funcionarios públicos, así como su derecho de huelga, es motivo de grave preocupación en virtud del artículo 22 del Pacto. Por consiguiente: El Estado parte debe revisar las disposiciones pertinentes de sus leyes y decretos para garantizar a los funcionarios el derecho de asociación gremial y negociación colectiva, previstos en el artículo 22 del Pacto.”, en Observaciones finales del COMITÉ 1999... op. cit. punto 25.

⁵⁷⁷ “El Comité fija abril 2002 como la fecha para la presentación del quinto informe periódico de Chile. Pide que el texto del cuarto informe periódico del Estado parte y las presentes observaciones finales se publiquen y divulguen ampliamente dentro de Chile, y que se divulgue el próximo informe periódico entre las organizaciones no gubernamentales que trabajan en Chile”, en Observaciones finales del COMITÉ 1999... op. cit. punto 26.

En la introducción, el Comité procedió a recriminar ligeramente la actuación de Chile en relación a la tardanza de cuatro años en la presentación del nuevo informe y lamentó a su vez la falta de información sobre la aplicación del PIDCP. Sin embargo, no todo son reproches dado que se volvió a alabar y agradecer la información sobre la legislación emprendida, y sobre todo las comunicaciones de los futuros proyectos de leyes⁵⁷⁸ que dicho Estado tenía planificado impulsar para adaptarse a las obligaciones provenientes del Pacto. Además reconoció que las respuestas dadas al Comité facultaron la creación de un fructífero diálogo entre el Comité y el Estado con el objetivo de solucionar las dificultades observadas en el cumplimiento del Pacto.

En la segunda parte dedicada a los aspectos positivos se recalcó la satisfacción del Comité en relación a los cambios legislativos. También se introdujo una mención positiva a las transformaciones institucionales acaecidas en el Estado chileno⁵⁷⁹. Entre los aspectos positivos no se observó ninguna mención a los temas seleccionados en el anterior análisis de las observaciones finales de 1999.

Al no tener cabida en las congratulaciones del apartado segundo, las menciones sobre la instauración de un sistema independiente de investigación para las denuncias de malos tratos por parte de las fuerzas de seguridad y la despenalización de algunos supuestos de aborto tuvieron su lugar entre los aspectos negativos, que no fueron pocos. Dicho órgano reconoció cómo continuaron existiendo denuncias de supuestos donde las fuerzas de seguridad emplearon una violencia desmesurada en las

⁵⁷⁸ “El Comité acoge con satisfacción el Quinto Informe Periódico de Chile, aun cuando observa que fue sometido con cuatro años de retraso. El Comité aprecia la información detallada sobre la legislación del Estado parte, así como sobre sus nuevos proyectos legislativos; sin embargo, lamenta que el mismo no proporcione suficiente información sobre la aplicación efectiva del Pacto. El Comité expresa su agradecimiento por el hecho de que las respuestas escritas hayan sido presentadas con suficiente tiempo de anticipación, lo que permitió la oportuna traducción a los otros idiomas de trabajo del Comité. Se congratula, asimismo de la calidad de las respuestas dadas por la delegación del Estado Parte, lo que permitió un diálogo franco, abierto y constructivo sobre los diversos problemas existentes en su territorio.”, en Observaciones finales del COMITÉ DE DERECHOS HUMANOS: Chile. 17/04/2007, CCPR/C/CHL/CO/5, 89º período de sesiones, Nueva York, 26 de marzo de 2007, punto 2, disponible en la página Web: <http://acnudh.org/wp-content/uploads/2010/12/CCPR-CHILE-2007.pdf>. Consultada por última vez el 19/01/2015.

⁵⁷⁹ “3. El Comité se congratula de los profundos cambios legislativos (2005) e institucionales que se han llevado a cabo en el Estado parte para consolidar un estado de derecho y que dan seguimiento a sus recomendaciones de 1999, tales como: a) la reforma constitucional que puso fin al régimen de senadores designados y vitalicios, a la inmovilidad de los jefes de las fuerzas armadas frente al Presidente de la República y que reforma el Consejo de Seguridad Nacional; b) la reforma constitucional que estableció la igualdad jurídica entre hombres y mujeres; c) la reforma al Código de Procedimiento Penal; la separación de las funciones de las autoridades encargadas de la acusación y del juicio. d) las políticas para mejorar el sistema penitenciario; e) la disposición de la nueva Ley de matrimonio civil que permite el divorcio; la tipificación del acoso sexual y de la violencia familiar. 4. El Comité acoge con satisfacción la abolición de la pena de muerte en 2001”, en Observaciones finales del COMITÉ 2007... op. cit. puntos 3 y 4.

detenciones. Con base en esas constataciones recomendó al Estado que tomase cartas en el asunto para investigar y sancionar si procediese a los funcionarios responsables e impidiese así la comisión de nuevos atropellos contra los derechos humanos, sobre todo contra las prerrogativas de los más débiles⁵⁸⁰. A pesar de remarcar ya en las observaciones de 1999 la necesidad de instituir un proceso de investigación independiente para las denuncias de malos tratos a manos de las fuerzas de seguridad públicas, en las observaciones de 2007 no se volvió a recordar de la misma forma, se señaló la necesidad de investigar y procesar a los culpables pero no se remarcó que tal proceso debiera ser independiente. Su ausencia puede interpretarse como un desistimiento por parte del Comité o que simplemente se olvidó la puntualización de que tal proceso fuera así, dado que no será porque Chile haya adoptado ese proceso independiente sino estaría reflejado en los aspectos positivos. Si se remarca la necesidad de tal proceso es que no se cumplió aún.

En relación con la situación del aborto, el Comité indicó una desilusión puesto que se continuó restringiendo de forma absoluta el derecho de las mujeres a decidir sobre la interrupción voluntaria del embarazo. Ante tal situación, el presente órgano volvió a aconsejar⁵⁸¹ la modificación de su legislación, para que se permitiese el aborto en determinados supuestos, y así evitar que el último recurso de las mujeres frente a un embarazo no deseado fuera acudir a prácticas clandestina que pusiesen en peligro su vida. De este modo, el Comité intentó proteger el derecho a la vida e integridad física de las mujeres embarazadas.

Por último, la situación de los derechos laborales recogidos en el artículo 22 del PIDCP, continuó siendo peliaguda pues aún persistirán sus vulneraciones. El Comité en primer lugar reconoció la evolución de la regulación chilena en virtud a una serie de reformas laborales. No obstante, el órgano de control observó cómo las prácticas

⁵⁸⁰ “El Comité observa con preocupación que continúan dándose casos de malos tratos por parte de las fuerzas del orden, principalmente al momento de efectuar la detención y, en contra de las personas más vulnerables, incluyendo a las más pobres. (Artículo 7 y 26 del Pacto) El Estado parte debería tomar medidas inmediatas y eficaces para poner fin a esos abusos, vigilar, investigar y cuando procesa, enjuiciar y sancionar a los funcionarios de la policía que cometan actos de malos tratos en contra de grupos vulnerables. El Estado parte debería hacer extensivos los cursos de derechos humanos a todos los integrantes de las fuerzas del orden.”, en Observaciones finales del COMITÉ 2007... op. cit. punto 10.

⁵⁸¹ “El Comité expresa nuevamente su preocupación por la legislación indebidamente restrictiva del aborto, especialmente en casos en que la vida de la madre esté en peligro. Lamenta que su gobierno no tenga planeado legislar en la materia. (Artículo 6 del Pacto) El Estado parte debería modificar su legislación de forma que se ayude a las mujeres a evitar embarazos no deseados y que éstas no tengan que recurrir a abortos clandestinos que podrían poner en peligro sus vidas. Debería asimismo revisar su legislación sobre el aborto con miras a que concuerde con el Pacto.”, en Observaciones finales del COMITÉ 2007... op. cit. punto 8.

antisindicales y represoras de las huelgas continuaron siendo habituales, tanto dentro como fuera de la función pública. Todo ello se encrudecía por los farragosos y longevos procesos judiciales que hacían desistir a los trabajadores en su intención de iniciar procesos judiciales para la defensa de sus derechos más básicos. Consecuentemente de nuevo recomendó la revisión de su legislación y la modificación de estos procesos judiciales con el objetivo de evitar esas tropelías⁵⁸².

Con la meta de observar si el Gobierno chileno adoptó las decisiones encaminadas a cumplir con las recomendaciones vistas en los anteriores párrafos, se ha analizado el último de los informes periódicos llevados a cabo por tal Estado. La realización de este documento es una respuesta a la indicación del Comité en las observaciones finales de 2007, que estableció la necesidad de que antes de 2012 se vuelve a entregar un nuevo informe. Lo llamativo es la inclusión de una fecha exacta en forma de límite a dicha actividad estatal⁵⁸³, anteriormente sólo venía indicado el mes y el año.

El informe periódico número sexto cuenta con una estructura dividida en artículos, en los cuales se procede a narrar la situación actual del cumplimiento de los preceptos del Pacto y también se realiza una contestación a las recomendaciones del Comité.

En relación a las acusaciones sobre los malos tratos dispensados por parte de sus fuerzas de seguridad, el Gobierno chileno alegó que ratificó el Protocolo facultativo de la Convención contra la Tortura de Naciones Unidas y expuso como el cuerpo de policía (Carabineros de Chile) procedió a revisar sus métodos de actuación para asegurar la compatibilidad de sus prácticas con los derechos humanos⁵⁸⁴. Además se

⁵⁸² “Aunque nota la reforma laboral de 2005, el Comité continúa preocupado por las limitaciones a los derechos sindicales persistentes en Chile, y la información según la cual en la práctica existen modificaciones unilaterales de la jornada de trabajo, reemplazos de trabajadores en huelga y amenazas de despido para impedir la constitución de sindicatos. Las denuncias de los trabajadores en muchas ocasiones no prosperarían por que los juicios son excesivamente largos y costosos. (Artículo 22 del Pacto) El Estado parte debería retirar todo obstáculo legislativo y de cualquier otra índole que impida el pleno ejercicio de los derechos establecidos en el artículo 22 del Pacto. El Estado parte debería agilizar los procedimientos laborales y poner a disposición de los trabajadores apoyo jurídico para que sus denuncias tengan posibilidades de prosperar”, en Observaciones finales del COMITÉ 2007... op. cit. punto 14.

⁵⁸³ “El Comité pide que en su próximo informe, que ha de presentarse antes del 27 de marzo de 2012 el Estado parte comunique información sobre las demás recomendaciones formuladas y sobre el Pacto en su conjunto.”, en Observaciones finales del COMITÉ 2007... op. cit. punto 22.

⁵⁸⁴ “a) Propender a la incorporación de los derechos humanos a la doctrina, la cultura organizacional y las prácticas de Carabineros; b) Desarrollar investigación académica, contribuir al proceso de enseñanza institucional y difundir conocimiento en torno a los derechos humanos y su relación con la seguridad pública y la función policial; c) Promover prácticas policiales ajustadas a los estándares

creó el departamento de “derechos humanos” en el seno del citado cuerpo policial, dotado con diversas funciones en relación a la salvaguarda de dichos derechos. Para asegurar estos objetivos el cuerpo de los Carabineros de Chile realizó una serie de acciones, tales como la suscripción de un instrumento dispuesto por la Organización Internacional de la Cruz Roja⁵⁸⁵, la constitución de mecanismos de comunicación con el Instituto Nacional de Derechos Humanos de Chile. Con todos estos actos se puede observar la alta implicación del Gobierno chileno frente a los malos tratos. Su pretensión fue adoptar los mecanismos para que esas vulneraciones no se produzcan pero si fallaran existen diversos instrumentos para su solución satisfactoria.

En el tema del aborto se reafirmó en la situación de prohibición. La razón argumentada⁵⁸⁶ es que la protección a la vida para aquel que va a nacer (Nasciturus) está localizada en el inciso segundo del artículo 19.1⁵⁸⁷ de la Constitución política de la República de Chile. Por lo tanto, la prohibición del aborto en todas sus formas tiene una sólida base constitucional en la protección del derecho a la vida.

En cuanto a los derechos laborales, debe recordarse que el propio Comité ya alabó la reforma laboral emprendida en 2005. Pero el mismo órgano estableció una serie de recomendaciones para adaptar la legislación laboral chilena a los preceptos del Pacto. Frente a ellas el Gobierno de Chile, en el marco del artículo 22 del PIDCP, estableció que procedió a la aprobación de una ley para la salvaguarda de la libre

internacionales, así como prevenir, controlar e investigar abusos; d) Sostener un diálogo fluido con organismos de la sociedad civil relacionados con derechos humanos y colaborar con los órganos de supervisión de derechos humanos, sean judiciales o cuasi judiciales, chilenos o internacionales, proporcionando información o asesoría especializada en los ámbitos de su competencia.”, en Sexto Informe periódico de aplicación del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. De conformidad al artículo 40 del Pacto, Chile, 25 de mayo de 2012, pág. 16, disponible en la página Web:

http://www.minrel.gob.cl/minrel/site/artic/20080902/asocfile/20080902204316/6to_informe_ccpr_civiles_pol_ticos_mayo_2012_.pdf. Consultada por última vez el 19/01/2015.

⁵⁸⁵ “el 18 de enero de 2012 Carabineros de Chile suscribió un Memorandum de Entendimiento con el Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR) cuyos objetivos generales consisten en “actualizar, desarrollar y promover la integración de las normas internacionales de derechos humanos y los principios humanitarios, aplicables a la función policial”, en Sexto Informe periódico de aplicación... op. cit. pág. Ídem.

⁵⁸⁶ “En concordancia con la posición de Chile expresada en los informes precedentes, se debe indicar que el ordenamiento jurídico nacional protege la vida “del que está por nacer” encontrándose expresamente prohibido el aborto en todas sus formas.”, en Sexto Informe periódico de aplicación... op. cit. pág. 11.

⁵⁸⁷ Artículo 19.1º Constitución Política de la República de Chile: *La Constitución asegura a todas las personas: El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona. La ley protege la vida del que está por nacer. La pena de muerte sólo podrá establecerse por delito contemplado en ley aprobada con quórum calificado. Se prohíbe la aplicación de todo apremio ilegítimo.* Constitución política de la República de Chile consultada en la página Web:

http://www.oas.org/dil/esp/Constitucion_Chile.pdf. Consultada por última vez el 19/01/2015.

sindicación de la función pública⁵⁸⁸. También se indicó que este derecho se encuentra protegido desde el texto de su Constitución Política en el artículo 19.19⁵⁸⁹ y por lo tanto tal prohibición es incompatible con su texto constitucional. En torno a los demás problemas en el ámbito laboral indicados en las observaciones finales, se argumentó que Chile ratificó los principales convenios provenientes de la OIT⁵⁹⁰ y que con base en su implantación se encontraban en proceso de tramitación parlamentaria una serie de proyectos legislativos sobre temas laborales⁵⁹¹.

Ante el sexto informe del Gobierno de chileno, el Comité procedió a redactar las pertinentes observaciones finales con fecha de 22 de julio de 2014, en ellas se vuelve a recordar la necesidad de introducir excepciones a la total prohibición del aborto⁵⁹² y en relación con la instauración de un proceso independiente para la investigación de los

⁵⁸⁸ “La citada Ley N°. 20.500, sobre Asociaciones y Participación Ciudadana en la Gestión Pública, ha creado un marco reforzado para el ejercicio del derecho de asociación en materia de participación ciudadana y de gestión pública”, en Sexto Informe periódico de aplicación... op. cit. pág. 27.

⁵⁸⁹ Artículo 19.19° Constitución Política de la República de Chile: *El derecho de sindicarse en los casos y forma que señale la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria. Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley. La ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones. Las organizaciones sindicales no podrán intervenir en actividades político partidistas;*

⁵⁹⁰ “Cabe reiterar que Chile ha ratificado con larga data los Convenios OIT relacionados con la materia: Convenios N° 87 relativo a la libertad sindical y protección del derecho a sindicación y N° 98 relativo a la aplicación de principios del derecho a sindicación y negociación colectiva (ratificados con fecha febrero 1999); Convenio N° 135 relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa (ratificado el 13 de septiembre de 1999). Su implementación ha sido continua [...]”, en Sexto Informe periódico de aplicación... op. cit. pág. 28.

⁵⁹¹ “(a) Reforma constitucional que consagra el derecho a negociación colectiva de los funcionarios públicos y que dispone un reajuste anual base automático de sus remuneraciones (Boletín N° 6218-13, de 20 de noviembre de 2008); (b) Reforma constitucional que consagra el derecho a negociación colectiva y la eliminación de la prohibición de huelga en la Administración Pública (Boletín N° 7581-07, de 7 de abril de 2011). Este proyecto se encuentra actualmente en primer trámite constitucional.”, en Sexto Informe periódico de aplicación... op. cit. Ídem.

⁵⁹² “El Comité, recordando sus anteriores observaciones finales (CCPR/C/CHL/CO/5, párr. 8), expresa su preocupación por la persistencia de la criminalización absoluta del aborto que obliga a las mujeres embarazadas a buscar servicios de abortos clandestinos que ponen en peligro su vida y su salud. Si bien toma nota de la información proporcionada por la delegación sobre un proyecto de ley en tramitación que pretende incluir excepciones a la prohibición absoluta del aborto, el Comité nota con preocupación que este proyecto no incluye la excepción al aborto cuando el embarazo sea consecuencia de un incesto. El Comité también está preocupado por los altos índices de abortos clandestinos que han resultado en mortalidad materna, así como por los embarazos de adolescentes (arts. 3 y 6). El Estado parte debe establecer excepciones a la prohibición general del aborto, contemplando el aborto terapéutico y en los casos en que el embarazo sea consecuencia de una violación o incesto. El Estado parte debe asegurar que los servicios de salud reproductiva sean accesibles para todas las mujeres y adolescentes, en todas las regiones del país. Asimismo, el Estado parte debe multiplicar y asegurar la aplicación de programas de educación y sensibilización sobre la salud sexual y reproductiva, en particular entre la población adolescente.”, en Observaciones finales del COMITÉ DE DERECHOS HUMANOS: Chile. 13/08/2014, CCPR/C/CHL/CO/6, 111° período de sesiones, Nueva York, 22 de julio de 2014, punto 15, disponible en la página Web: <http://acnudh.org/wp-content/uploads/2015/01/CCPR-Chile.pdf>. Consultada por última vez el 19/01/2015.

malos tratos por parte de las autoridades públicas reconoce que se han hecho esfuerzos pero el uso excesivo de la fuerza por parte de las fuerzas públicas sigue existiendo. Por ello, se debe trabajar para erradicar esa lacra con la instauración de un proceso independiente, después de omitirlo en sus observaciones de 2007 vuela a solicitar su institución eficaz en 2014⁵⁹³. Sobre el tema de los derechos sindicales de los funcionarios ya no expresa ningún tipo de reserva, de ello se puede deducir que ese tema se ha solucionado satisfactoriamente, por lo menos en lo relativo a su regulación dado que sus vulneraciones podrán existir pero ya se dispone de unas normas adecuadas para proteger tales derechos humanos.

Con base en el estudio de la cronología de informes y observaciones finales se observa que si bien el Estado en ocasiones si adopta las recomendaciones del Comité sólo lo realiza en unas determinadas materias, negándose en rotundo a ceder ante las indicaciones de este órgano de las Naciones Unidas en otros supuestos. Esta situación se produce puesto que las observaciones finales no obligan jurídicamente al Estado receptor, solamente actúan como consejos, impulsos para aplicar el Pacto. Estos documentos son muy útiles para observar la situación de los derechos humanos en los Estados informantes. Pero se puede afirmar que la extensión cronológica y la falta de vinculación jurídica hacen de él un instrumento poco útil para la protección de los derechos humanos.

Además de realizar recomendaciones a través del examen del informe periódico, la función de vigilancia del cumplimiento del PIDCP se desarrolla mediante la resolución de las denuncias de incumplimiento del Pacto provenientes tanto de los Estados miembros como por parte de los ciudadanos víctimas de tales atropellos. Todo el proceso interestatal viene indicado en el texto del Pacto, siendo el artículo 41 PIDCP la piedra angular del mismo, regulación que viene extendida entre los artículos 74 a 83 del Reglamento del Comité. En cuanto a la regulación de las denuncias por parte de los

⁵⁹³ “El Comité observa con preocupación que siguen dándose denuncias de torturas y malos tratos por parte de funcionarios del Estado. En particular, al Comité le preocupa el excesivo uso de la fuerza en el marco de protestas ciudadanas, así como casos de tortura durante el traslado y detención de personas, incluidas denuncias de violencia sexual policial en contra de niñas y mujeres, en el contexto de protestas estudiantiles (art. 7). El Estado parte debe redoblar sus esfuerzos para prevenir y eliminar la tortura y los malos tratos, entre otras cosas reforzando la formación en derechos humanos de las fuerzas del orden y de seguridad y revisando los protocolos de actuación del personal encargado de hacer cumplir la ley, a la luz de los estándares internacionales en la materia. Asimismo, el Estado parte debe velar por que todas las denuncias de tortura o malos tratos sean investigadas de manera rápida, completa e independiente, que los responsables de esos actos comparezcan ante la justicia y que las víctimas reciban una reparación adecuada que incluya servicios de salud y de rehabilitación.”, en Observaciones finales del COMITÉ 2014... op. cit. punto 19.

individuos⁵⁹⁴, se incluyen el primer Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PFPIDCP, en adelante)⁵⁹⁵, adoptado y abierto a la firma, a ratificación y a adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 diciembre de 1966. Dicho documento entró en vigor el 23 de marzo de 1976, fecha en la cual se alcanzó el número mínimo de 10 ratificaciones o adhesiones necesarias⁵⁹⁶. Además del texto del Protocolo la comunicación de los individuos se regula entre los artículos 84 a 104 del Reglamento del Comité.

El texto del Pacto reconoce la voluntariedad del control interestatal, al indicar la necesaria aceptación por parte de los propios Estados de la competencia del Comité para resolver esas disputas. Por lo tanto, este proceso sólo podrá emplearse cuando ambos Estados, el comunicante y el instado, reconozcan esta potestad⁵⁹⁷. Tal competencia del Comité no entró en vigor hasta que diez Estados miembros reconocieron esa facultad de control.

La admisión de la citada potestad, además de disponible, es reversible. Puede retirarse en cualquier momento a través de una comunicación negativa al Secretario General de la ONU. Desde ese momento frente a este Estado no se podrá iniciar el proceso de comunicación por incumplimiento del Pacto ante el Comité, ni él tampoco podrá acudir al mismo para denunciar a otro Estado. Pero si existiera algún procedimiento en marcha que tuviera como protagonista al Estado, que ha desestimado la competencia del Comité, deberá seguir su normal desarrollo, dado que en el momento de iniciarse sí se reconocía el control del Comité. Los desistimientos, como se ha observado con las aceptaciones, deben comunicarse a todos los Estados miembros

⁵⁹⁴ Considerando del PFPIDCP: *Los Estados Partes en el siguiente Protocolo, Considerando que para asegurar el mejor logro de los propósitos del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (en adelante denominado el Pacto) y la aplicación de sus disposiciones sería conveniente facultar al Comité de Derechos Humanos establecido en la parte IV del Pacto (en adelante denominado el Comité) para recibir y considerar, tal como se prevé en el presente Protocolo, comunicaciones de individuos que aleguen ser víctimas de violaciones de cualquiera de los derechos enunciados en el Pacto,*

⁵⁹⁵ Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, adoptado en Nueva York, 16 de diciembre de 1966, consultado en la página Web: <http://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/1966-ProtocoloFacultativoPactoDerechosCivilesyPoliticos.htm>. Consultada por última vez el 19/01/2015.

⁵⁹⁶ Artículo 9.1 PFPIDCP: *A reserva de la entrada en vigor del Pacto, el presente Protocolo entrará en vigor transcurridos tres meses a partir de la fecha en que haya sido depositado el décimo instrumento de ratificación o de adhesión en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.*

⁵⁹⁷ Artículo 41.1 PIDCP: *Con arreglo al presente artículo, todo Estado Parte en el presente Pacto podrá declarar en cualquier momento que reconoce la competencia del Comité para recibir y examinar las comunicaciones en que un Estado Parte alegue que otro Estado Parte no cumple las obligaciones que le impone este Pacto. Las comunicaciones hechas en virtud del presente artículo sólo se podrán admitir y examinar si son presentadas por un Estado Parte que haya hecho una declaración por la cual reconozca con respecto a sí mismo la competencia del Comité. El Comité no admitirá ninguna comunicación relativa a un Estado Parte que no haya hecho tal declaración [...]*

para asegurar el conocimiento de frente a quién puede emplearse el presente recurso al Comité⁵⁹⁸.

La forma de transmitir las denuncias al citado órgano del control se desarrolla mediante una serie de comunicaciones, en las cuales se señala la constatación del incumplimiento por parte de un Estado miembro. La citada denuncia se realizará por escrito a la atención de dicho miembro, y no del Comité⁵⁹⁹, en primer lugar se busca una solución entre Estados. Desde la recepción de esa comunicación el Estado, al cual se ha dirigido, tiene un plazo de tres meses para responder, también por vía escrita, a las acusaciones dispuesta por otro Estado miembro. El contenido de dicha respuesta viene sugerido en el Pacto⁶⁰⁰. Si mediante esta nueva comunicación alguna de las partes no han quedado satisfechas con la resolución del proceso entra en liza el Comité. Su entrada se produce a través de la notificación del presente caso por una de las partes. Esta notificación también debe trasladarse al otro Estado implicado en el proceso. El plazo de las notificaciones es de seis meses, a contar desde la primera comunicación⁶⁰¹.

En ese momento el Comité procede al estudio del asunto. En primer lugar se cerciora de que la acción causante del incumplimiento y por la cual se ha necesitado su intervención, ha superado todos los recursos internos⁶⁰² para intentar lograr su satisfacción antes de acudir a esta instancia internacional. El Comité antes de iniciar el

⁵⁹⁸ Artículo 41.2 PIDCP: *Las disposiciones del presente artículo entrarán en vigor cuando diez Estados Partes en el presente Pacto hayan hecho las declaraciones a que se hace referencia en el párrafo 1 del presente artículo. Tales declaraciones serán depositadas por los Estados Partes en poder del Secretario General de las Naciones Unidas, quien remitirá copia de las mismas a los demás Estados Partes. Toda declaración podrá retirarse en cualquier momento mediante notificación dirigida al Secretario General. Tal retiro no será obstáculo para que se examine cualquier asunto que sea objeto de una comunicación ya transmitida en virtud de este artículo; no se admitirá ninguna nueva comunicación de un Estado Parte una vez que el Secretario General de las Naciones Unidas haya recibido la notificación de retiro de la declaración, a menos que el Estado Parte interesado haya hecho una nueva declaración.*

⁵⁹⁹ Artículo 41.1 a) PIDCP: *Si un Estado Parte en el presente Pacto considera que otro Estado Parte no cumple las disposiciones del presente Pacto, podrá señalar el asunto a la atención de dicho Estado mediante una comunicación escrita. [...]*

⁶⁰⁰ Artículo 41.1 a) PIDCP: *[...] Dentro de un plazo de tres meses, contado desde la fecha de recibido de la comunicación, el Estado destinatario proporcionará al Estado que haya enviado la comunicación una explicación o cualquier otra declaración por escrito que aclare el asunto, la cual hará referencia, hasta donde sea posible y pertinente, a los procedimientos nacionales y a los recursos adoptados, en trámite o que puedan utilizarse al respecto;*

⁶⁰¹ Artículo 41.1 b) PIDCP: *Si el asunto no se resuelve a satisfacción de los dos Estados Partes interesados en un plazo de seis meses contado desde la fecha en que el Estado destinatario haya recibido la primera comunicación, cualquiera de ambos Estados Partes interesados tendrá derecho a someterlo al Comité, mediante notificación dirigida al Comité y al otro Estado.*

⁶⁰² Artículo 41.1 c) PIDCP: *El Comité conocerá del asunto que se le someta después de haberse cerciorado de que se han interpuesto y agotado en tal asunto todos los recursos de la jurisdicción interna de que se pueda disponer, de conformidad con los principios del derecho internacional generalmente admitidos. No se aplicará esta regla cuando la tramitación de los mencionados recursos se prolongue injustificadamente.*

procedimiento “contencioso” pretende la solución pactada, pacífica⁶⁰³ entre los contrincantes.

Dentro de las funcionalidades amparadas por el texto del Pacto al Comité está la posibilidad de pedir información extra sobre la situación que ha provocado el inicio del proceso⁶⁰⁴. Los Estados, en el desarrollo de la reclamación, podrán nombrar un representante e intervenir en el proceso, tanto oral como por escrito, con el objetivo de defender su postura ante el órgano de control⁶⁰⁵. El Comité intenta solucionar la disputa interestatal con la redacción de un informe final que deberá trasladarse a cada parte del conflicto. Documento en el cual, si el órgano de control ha posibilitado un acuerdo entre las dos partes, se limita a exponer el supuesto de hecho y mencionar los acuerdos alcanzados, pero si no existe tal consenso procede a relatar los acontecimientos y las alegaciones, orales y escritas, presentadas por cada Estado⁶⁰⁶.

Si la medición del Comité no satisface a los enfrentados, se constituirá a sabiendas de ellos una Comisión Especial de Conciliación (Comisión de Conciliación, en adelante)⁶⁰⁷. Este órgano estará formado por diversos miembros⁶⁰⁸, aceptados por las dos partes, e independientes en el desarrollo de su función⁶⁰⁹. Su labor se desarrollará con base en la información que ya dispone el Comité y más datos que la

⁶⁰³ Artículo 41.1 e) PIDCP: *A reserva de las disposiciones del inciso c, el Comité pondrá sus buenos oficios a disposición de los Estados Partes interesados a fin de llegar a una solución amistosa del asunto, fundada en el respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales reconocidos en el presente Pacto.*

⁶⁰⁴ Artículo 41.1 f) PIDCP: *En todo asunto que se le someta, el Comité podrá pedir a los Estados Partes interesados a que se hace referencia en el inciso b que faciliten cualquier información pertinente.*

⁶⁰⁵ Artículo 41.1 g) PIDCP: *Los Estados Partes interesados a que se hace referencia en el inciso b tendrán derecho a estar representados cuando el asunto se examine en el Comité y a presentar exposiciones verbalmente, o por escrito, o de ambas maneras.*

⁶⁰⁶ Artículo 41.1 h) PIDCP: *El Comité, dentro de los doce meses siguientes a la fecha de recibido de la notificación mencionada en el inciso b), presentará un informe en el cual: i) Si se ha llegado a una solución con arreglo a lo dispuesto en el inciso e, se limitará a una breve exposición de los hechos y de la solución alcanzada: ii) Si no se ha llegado a una solución con arreglo a lo dispuesto en el inciso e, se limitará a una breve exposición de los hechos y agregará las exposiciones escritas y las actas de las exposiciones verbales que hayan hecho los Estados Partes interesados. En cada asunto, se enviará el informe los Estados Partes interesados. [...]*

⁶⁰⁷ Artículo 42. 1 a) PIDCP: *Si un asunto remitido al Comité con arreglo al artículo 41 no se resuelve a satisfacción de los Estados Partes interesados, el Comité, con el previo consentimiento de los Estados Partes interesados, podrá designar una Comisión Especial de Conciliación (denominada en adelante la Comisión). [...]*

⁶⁰⁸ Artículo 42. 1 b) PIDCP: *La Comisión estará integrada por cinco personas aceptables para los Estados Partes interesados. Si, transcurridos tres meses, los Estados Partes Interesados no se ponen de acuerdo sobre la composición, en todo o en parte de la Comisión, los miembros de la Comisión sobre los que no haya habido acuerdo serán elegidos por el Comité, de entre sus propios miembros, en votación secreta y por mayoría de dos tercios.*

⁶⁰⁹ Artículo 42. 2 PIDCP: *Los miembros de la Comisión ejercerán sus funciones a título personal. No serán nacionales de los Estados Partes interesados, de ningún Estado que no sea parte en el presente Pacto, no de ningún Estado Parte que no haya hecho la declaración prevista en el artículo 41.*

Comisión Conciliación puede exigir a los Estados interesados en el supuesto⁶¹⁰. Tomará las nociones alcanzadas por el Comité para volver a analizar el supuesto y en un plazo de doce meses presentará al presidente de dicho órgano un informe destinado a las partes en conflicto⁶¹¹. Documento que podrá tener diversos contenidos según si la Comisión de Conciliación ha podido completar o no su estudio en el plazo indicado. En el caso de que su análisis no haya finalizado simplemente se llevará a cabo una pequeña exposición de la situación. Por el contrario, si se ha podido resolver el supuesto con un acuerdo entre ambas partes, la Comisión de Conciliación procederá a añadir a los hechos la solución acordada⁶¹². Mientras tanto si tal acuerdo no se lograra, el informe incluiría unas conclusiones sobre las posibles soluciones para realizarlo, con la inclusión expresa de las exposiciones escritas y orales presentadas por ambas partes⁶¹³. En este último caso, los Estados implicados deben notificar al Comité si aceptan las indicaciones del informe de la Comisión de Conciliación⁶¹⁴.

Como se adelantó al inicio del presente estudio, la competencia del Comité se ha ampliado con el Protocolo Facultativo del PIDCP a la recepción y consideración de las denuncias provenientes de los particulares, nacionales de los Estados miembros, por las violaciones que dichos entes públicos realicen de sus derechos conferidos en virtud del PIDCP⁶¹⁵.

⁶¹⁰ Artículo 42. 6 PIDCP: *La información recibida y estudiada por el Comité se facilitará a la Comisión, y ésta podrá pedir a los Estados Partes interesados que faciliten cualquier otra información pertinente.*

⁶¹¹ Artículo 42. 7 PIDCP: *Cuando la Comisión haya examinado el asunto en todos sus aspectos, y en todo caso en un plazo no mayor de doce meses después de haber tomado conocimiento del mismo, presentará al Presidente del Comité un informe para su transmisión a los Estados Partes interesados.*

⁶¹² Artículo 42. 7 b) PIDCP: *Si se alcanza una solución amistosa del asunto basada en el respeto a los derechos humanos reconocidos en el presente Pacto, la Comisión limitará su informe a una breve exposición de los hechos y de la solución alcanzada.*

⁶¹³ Artículo 42. 7 c) PIDCP: *Si no se alcanza una solución en el sentido del inciso b) el informe de la Comisión incluirá sus conclusiones sobre todas las cuestiones de hecho pertinentes al asunto planteado entre los Estados Partes interesados, y sus observaciones acerca de las posibilidades de solución amistosas del asunto; dicho informe contendrá también las exposiciones escritas y una reseña de las exposiciones orales hechas por los Estados Partes interesados.*

⁶¹⁴ Artículo 42. 7 d) PIDCP: *Si el informe de la Comisión se presenta en virtud del inciso c), los Estados Partes interesados notificarán al Presidente del Comité, dentro de los tres meses siguientes a la recepción del informe, si aceptan o no los términos del informe de la Comisión.*

⁶¹⁵ Artículo 1 PFPIDCP: *Todo Estado Parte en el Pacto que llegue a ser parte en el presente Protocolo reconoce la competencia del Comité para recibir y considerar comunicaciones de individuos que se hallen bajo la jurisdicción de ese Estado y que aleguen ser víctimas de una violación, por ese Estado Parte, de cualquiera de los derechos enunciados en el Pacto. El Comité no recibirá ninguna comunicación que concierna a un Estado Parte en el Pacto que no sea parte en el presente Protocolo.*

De manera similar a las denuncias provenientes de los Estados, las presentes denuncias también deben haber agotado sus recursos internos⁶¹⁶. Junto a ello se exige, para superar la admisibilidad, que el mismo supuesto no se haya sometido a otro procedimiento de control internacional⁶¹⁷. La ratificación de Protocolo también es necesaria para que entre en juego la competencia del Comité. Las denuncias deberán contener los datos de la parte actora, puesto que si son anónimas no se tramitarán. En el texto del PFPIDCP se señalan otros motivos por los cuales las denuncias no comenzarán el citado proceso de control⁶¹⁸.

Las quejas individuales tendrán que pasar tres escalones en el camino hacia su estudio. El primero de ellos es la pre-admisibilidad, donde se comprueba si la demanda concentra temas relacionados con la competencia del Comité. Posteriormente se observa la fase de admisibilidad en sentido estricto, se verifica si se han cumplido los requisitos anteriormente mencionados. Por último si la solicitud ha sido admitida se entrará en la consideración del fondo del asunto.

Ante la admisión de la interposición, el Comité trasladará la misma al Estado acusado de vulnerar alguno de los preceptos del PIDCP y en el plazo máximo de seis meses debe proceder a contestar a las acusaciones vertidas por el particular, con la mención de las medidas tomadas al respecto⁶¹⁹. La resolución del caso se realiza a través del estudio de la información suministrada, por el Estado y por el individuo⁶²⁰, en las observaciones⁶²¹ del Comité. Será en el informe anual⁶²² que el Comité debe presentar

⁶¹⁶ Artículo 2 PFPIDCP: *Con sujeción a lo dispuesto en el artículo 1, todo individuo que alegue una violación de cualquiera de sus derechos enumerados en el Pacto y que haya agotado todos los recursos internos disponibles podrá someter a la consideración del Comité una comunicación escrita.*

⁶¹⁷ Artículo 5.2 a) PFPIDCP: *El Comité no examinará ninguna comunicación de un individuo a menos que se haya cerciorado de que: a) El mismo asunto no ha sido sometido ya a otro procedimiento de examen o arreglo internacionales;*

⁶¹⁸ Artículo 3 PFPIDCP: *El Comité considerará inadmisibles toda comunicación presentada de acuerdo con el presente Protocolo que sea anónima o que, a su juicio, constituya un abuso del derecho a presentar tales comunicaciones o sea incompatible con las disposiciones del Pacto.*

⁶¹⁹ Artículo 4 PFPIDCP: *1 A reserva de lo dispuesto en el artículo 3, el Comité pondrá toda comunicación que le sea sometida en virtud del presente Protocolo en conocimiento del Estado Parte del que se afirme que ha violado cualquiera de las disposiciones del Pacto. 2 En un plazo de seis meses, ese Estado deberá presentar al Comité por escrito explicaciones o declaraciones en las que se aclare el asunto y se señalen las medidas que eventualmente haya adoptado al respecto.*

⁶²⁰ Artículo 5.1 PFPIDCP: *El Comité examinará las comunicaciones recibidas de acuerdo con el presente Protocolo tomando en cuenta toda la información escrita que le hayan facilitado el individuo y el Estado Parte interesado.*

⁶²¹ Artículo 5.4 PFPIDCP: *El Comité presentará sus observaciones al Estado Parte interesado y al individuo.*

⁶²² Artículo 6 PFPIDCP: *El Comité incluirá en el informe anual que ha de presentar con arreglo al artículo 45 del Pacto un resumen de sus actividades en virtud del presente Protocolo.*

ante la Asamblea General donde se indicará una concreción de su actividad en relación a las denuncias de los individuos contra los Estados.

- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

La vigilancia en la aplicación del PIDESC anterior al 1985 estaba limitada a la presentación de informes de los Estados Partes al ECOSOC. Los preceptos del PIDESC indican el compromiso de los Estados miembros de presentar frente al Secretario General de ONU un documento en el cual se indiquen las medidas adoptadas y los progresos realizados para alcanzar el máximo respeto posible a los derechos postulados en el texto del PIDESC⁶²³. Junto a esta exposición de propaganda estatal, donde se intenta concretar sus logros, también tendrán cabida las dificultades encontradas en la aplicación del citado texto⁶²⁴. La periodicidad de estos informes será por etapas, indicadas en el programa establecido por el ECOSOC. Dicho programa se concretará mediante la consulta de los Estados partes y diversos organismos especializados en el plazo de un año desde la entrada en vigor del PIDESC⁶²⁵.

⁶²³ Artículo 16 PIDESC: *1 Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a presentar, en conformidad con esta parte del Pacto, informes sobre las medidas que hayan adoptado, y los progresos realizados, con el fin de asegurar el respeto a los derechos reconocidos en el mismo. 2. a) Todos los informes serán presentados al Secretario General de las Naciones Unidas, quien transmitirá copias al Consejo Económico y Social para que las examine conforme a lo dispuesto en el presente Pacto; b) El Secretario General de las Naciones Unidas transmitirá también a los organismos especializados copias de los informes, o de las partes pertinentes de éstos, enviados por los Estados Partes en el presente Pacto que además sean miembros de estos organismos especializados, en la medida en que tales informes o partes de ellos tengan relación con materias que sean de la competencia de dichos organismos conforme a sus instrumentos constitutivos.*

⁶²⁴ Artículo 17.2 PIDESC: *Los informes podrán señalar las circunstancias y dificultades que afecten el grado de cumplimiento de las obligaciones previstas en este Pacto.*

⁶²⁵ Artículo 17.1 PIDESC: *Los Estados Partes en el presente Pacto presentarán sus informes por etapas, con arreglo al programa que establecerá el Consejo Económico y Social en el plazo de un año desde la entrada en vigor del presente Pacto, previa consulta con los Estados Partes y con los organismos especializados interesados.*

Éste era el procedimiento hasta que se creó el Comité DESC⁶²⁶. Desde este momento los informes son transferidos a él directamente⁶²⁷, el Comité DESC realiza la función encomendada al ECOSOC en la parte IV del PIDESC.

Así el sistema de verificación, sobre la aplicación de los preceptos del Pacto, se le encarga al Comité DESC. Este órgano de control no se constituye en virtud del texto originario del Pacto, puesto que entre sus postulados no se observa referencia alguna a este órgano y a su procedimiento. Por lo tanto está regulado fuera del mismo, a través de un Protocolo facultativo (PFPIDESC, en adelante)⁶²⁸. En él se establecen diversos métodos de verificación del cumplimiento de los derechos, en primer lugar se regula la comunicación entre los Estados. En segundo lugar se localizan las denuncias individuales. Además de una posibilidad de que el propio Comité DESC inicie investigaciones ante la recepción de información sobre violaciones del Pacto.

El primero de los artículos del PFPIDESC concreta la función de recibir y examinar las denuncias amparadas en el presente Protocolo. Las aquí tratadas son las interestatales e individuales dado que en el PIDESC no se menciona ninguna de ellas y ambas se recogen en el Protocolo, a diferencia del régimen de los derechos civiles y políticos donde cada denuncia está recogida en un texto, las interestatales en el Pacto y las individuales en el Protocolo. Así, el PFPIDESC establece en su artículo primero que contra un Estado que no haya ratificado el Protocolo nunca serán admisibles dichas las denuncias⁶²⁹.

Esta regulación es similar en los dos regímenes de protección, tanto en el del PIDCP como en el PFPIDESC. En relación a las denuncias de los individuos el artículo

⁶²⁶ “Los informes son transferidos al órgano encargado de vigilar la aplicación interna del Pacto, que, conforme al mismo, era el Consejo Económico y Social de la ONU, hasta que en 1985 éste creó y delegó la mencionada función en el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.”, en COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS MÉXICO: *Pacto internacional de los Derechos Económicos, sociales y culturales, y su protocolo facultativo*, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México D. F., 2012, pág. 15, disponible en la página Web:

<http://www.cndh.org.mx/sites/all/fuentes/documentos/cartillas/7%20cartilla%20pacto%20internacional%20der%20econ%C3%B3micos%20sociales%20culturales.pdf>. Consultada por última vez el 19/01/2015.

⁶²⁷ Resolución 1985/17 del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, adoptada el 28 de mayo de 1985 por el que se creó el Comité de Derechos Económicos, Sociales y culturales.

⁶²⁸ Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, fue aprobado por la Asamblea General de la ONU mediante la resolución 63/117, del 10 de diciembre de 2008, fue consultado en la página Web: <http://www.boe.es/boe/dias/2013/02/25/pdfs/BOE-A-2013-2081.pdf>. Consultada por última vez el 18/12/2014.

⁶²⁹ Artículo 1 PFPIDESC: *1. Todo Estado Parte en el Pacto que se haga Parte en el presente Protocolo reconocerá la competencia del Comité para recibir y examinar comunicaciones conforme a lo dispuesto en el presente Protocolo. 2. El Comité no recibirá ninguna comunicación que concierna a un Estado Parte en el Pacto que no sea parte en el presente Protocolo.*

primero de cada Protocolo facultativo tiene similar sentido al exigir ser parte del mismo para iniciar el proceso. Y por otra parte, con las interestatales, se regulan de similar manera al contar con artículos casi⁶³⁰. Así, el PFPIDESC establece que los Estados pueden reconocer la competencia del Comité DESC para examinar las denuncias interpuestas de un Estado hacia otro en cualquier momento. También su revocación será posible realizarla cuando así lo exprese el ente público. La similitud se extiende a la necesaria reciprocidad entre Estados de la aceptación de esta facultad del Comité DESC.

La tramitación del procedimiento de las denuncias entre los Estados es semejante al establecido en el PIDCP, por lo tanto su estudio sería una reiteración innecesaria.

En cuanto al sistema de denuncias de particulares, a diferencia del PFPIDCP, en el presente Protocolo se indica la posibilidad de que sean los grupos de personas quienes puedan interponer denuncias al Comité DESC⁶³¹. El Comité DESC cuenta con un motivo de no admisibilidad muy significativo y diverso a los establecidos en el PFPIDCP, puesto que, a pesar de contar con los requisitos de admisibilidad establecidos en su normativa, éste órgano de control podrá rechazar entrar en su estudio al no observar una verdadera desventaja en el tratamiento del individuo, llevada a cabo por los poderes públicos del Estado ante el cual se interpone la denuncia⁶³². Un aspecto desconocido en el tratamiento de las recomendaciones en el seno del PIDCP y de su protocolo es la interposición de medidas provisionales. En el PFPIDESC se permite su adopción, no será el órgano de control quien las imponga sino el Estado reclamado. El texto del Protocolo sólo permite al Comité DESC que, antes de tomar una decisión sobre el fondo del asunto y ante circunstancias de urgencia, solicite al Estado, ante el cual se ha interpuesto la recomendación, la interposición de las medidas provisionales necesarias para que los daños denunciados no sean irreparables⁶³³.

⁶³⁰ Los artículos 41 PIDCP y el Artículo 10 PFPIDESC cuentan con similar regulación.

⁶³¹ Artículo 2 PFPIDESC: *Las comunicaciones podrán ser presentadas por personas o grupos de personas que se hallen bajo la jurisdicción de un Estado Parte y que aleguen ser víctimas de una violación por ese Estado Parte de cualquiera de los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el Pacto. Para presentar una comunicación en nombre de personas o grupos de personas se requerirá su consentimiento, a menos que el autor pueda justificar que actúa en su nombre sin tal consentimiento.*

⁶³² Artículo 4 PFPIDESC: *De ser necesario, el Comité podrá negarse a considerar una comunicación que no revele que el autor ha estado en situación de clara desventaja, salvo que el Comité entienda que la comunicación plantea una cuestión grave de importancia general.*

⁶³³ Artículo 5.1 PFPIDESC: *Tras haber recibido una comunicación y antes de pronunciarse sobre su fondo, en cualquier momento el Comité podrá dirigir al Estado Parte interesado, a los fines de su examen urgente, una solicitud para que adopte las medidas provisionales que sean necesarias en*

El procedimiento, una vez admitida la comunicación, continúa con su traslado por parte del Comité DESC al Estado interesado⁶³⁴. A contar desde la notificación y en un plazo máximo de seis meses el ente público debe presentar al órgano de control un informe. En él se incluirán las razones y explicaciones sobre la situación planteada, y sobre todo debe indicar si reconoce la violación y consecuentemente las decisiones adoptadas para solucionarla⁶³⁵.

La primera intención del Comité DESC, al igual que su homólogo del PIDCP, es la búsqueda de una solución amistosa que satisfaga a ambas partes de la contienda. Si se logra este final el Comité DESC redactará un informe con la relación de los hechos y las soluciones alcanzadas⁶³⁶.

Ante la inexistencia de tal acuerdo, el órgano de control comienza el estudio de las denuncias. Lo primero será examinar la información suministrada por las diversas partes. Pero no sólo se apoya en estos documentos sino que el texto del PFPIDESC dispone de una gran cantidad de fuentes alternativas⁶³⁷ para averiguar si las disposiciones establecidas por el Estado son razonables⁶³⁸. Tras el análisis de la información suministrada, el Comité DESC deliberará y dará traslado a las partes interesadas de sus conclusiones e incluso si lo estima conveniente realizará alguna recomendación. Una vez transmitida la resolución del órgano de control, el Estado deberá informar al Comité DESC sobre la decisión tomada respecto a esa decisión y ante las

circunstancias excepcionales a fin de evitar posibles daños irreparables a la víctima o las víctimas de la supuesta violación.

⁶³⁴ Artículo 6.1 PFPIDESC: *A menos que el Comité considere que una comunicación es inadmisibles sin remisión al Estado Parte interesado, el Comité pondrá en conocimiento del Estado Parte, de forma confidencial, toda comunicación que reciba con arreglo al presente Protocolo.*

⁶³⁵ Artículo 6.2 PFPIDESC: *En un plazo de seis meses, el Estado Parte receptor presentará al Comité por escrito explicaciones o declaraciones en que se aclare la cuestión y se indiquen, en su caso, las medidas correctivas que haya adoptado el Estado Parte.*

⁶³⁶ Artículo 7 PFPIDESC: *1. El Comité pondrá sus buenos oficios a disposición de las partes interesadas con miras a llegar a una solución amigable de la cuestión sobre la base del respeto de las obligaciones establecidas en el Pacto. 2. Todo acuerdo sobre una solución amigable pondrá fin al examen de una comunicación en virtud del presente Protocolo.*

⁶³⁷ Artículo 8.3 PFPIDESC: *Al examinar las comunicaciones recibidas en virtud del presente Protocolo, el Comité podrá consultar, según convenga, la documentación pertinente procedente de otros órganos, organismos especializados, fondos, programas y mecanismos de las Naciones Unidas y de otras organizaciones internacionales, incluidos los sistemas regionales de derechos humanos, y cualesquiera observaciones y comentarios del Estado Parte interesado.*

⁶³⁸ Artículo 8.4 PFPIDESC: *Al examinar las comunicaciones recibidas en virtud del presente Protocolo, el Comité considerará hasta qué punto son razonables las medidas adoptadas por el Estado Parte de conformidad con la parte II del Pacto. Al hacerlo, el Comité tendrá presente que el Estado Parte puede adoptar toda una serie de posibles medidas de política para hacer efectivos los derechos enunciados en el Pacto.*

posibles recomendaciones⁶³⁹. Así el Comité DESC puede invitar al Estado para que presente más información sobre las medidas adoptadas para cumplir sus consejos⁶⁴⁰.

En la regulación del proceso de investigación de las comunicaciones se remarca la necesidad de que los Estados miembros manifiesten su aceptación sobre esta facultad del Comité DESC⁶⁴¹. El Protocolo advierte, que cuando el Comité DESC tenga constancia de violaciones graves y sistemáticas sobre los derechos económicos, sociales y culturales, podrá iniciar un proceso de investigación. Como primer supuesto procederá a solicitar la colaboración del Estado señalado⁶⁴². Lo interesante de este proceso de averiguación es que el propio Comité DESC, además de observar la información procedente del Estado, tendrá la facultad de enviar a miembros del Comité DESC a que investiguen, en el territorio del Estado acusado, las situaciones en las cuales se encuentran los derechos humanos supuestamente vulnerados⁶⁴³. Los resultados de estas investigaciones se notificarán al Estado implicado, así como las pertinentes recomendaciones que el Comité DESC tenga a bien realizar⁶⁴⁴. El Estado, una vez haya recibido la notificación, deberá redactar sus propias conclusiones que se presentarán de nuevo al Comité DESC⁶⁴⁵. Los resultados de la investigación⁶⁴⁶ podrán

⁶³⁹ Artículo 9.2 PFPIDESC: *El Estado Parte dará la debida consideración al dictamen del Comité, así como a sus recomendaciones, si las hubiere, y enviará al Comité, en un plazo de seis meses, una respuesta por escrito que incluya información sobre toda medida que haya adoptado a la luz del dictamen y las recomendaciones del Comité.*

⁶⁴⁰ Artículo 9.3 PFPIDESC: *El Comité podrá invitar al Estado Parte a presentar más información sobre cualesquiera medidas que el Estado Parte haya adoptado en respuesta a su dictamen o sus recomendaciones, si las hubiere, incluso, si el Comité lo considera apropiado, en los informes que presente ulteriormente el Estado Parte de conformidad con los artículos 16 y 17 del Pacto.*

⁶⁴¹ Artículo 11.1 PFPIDESC: *Cualquier Estado Parte en el presente Protocolo podrá en cualquier momento declarar que reconoce la competencia del Comité prevista en el presente artículo.*

⁶⁴² Artículo 11.2 PFPIDESC: *Si el Comité recibe información fidedigna que da cuenta de violaciones graves o sistemáticas por un Estado Parte de cualesquiera de los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el Pacto, el Comité invitará a ese Estado Parte a colaborar en el examen de la información y, a esos efectos, a presentar sus observaciones sobre dicha información.*

⁶⁴³ Artículo 11.3 PFPIDESC: *El Comité, tomando en consideración las observaciones que haya presentado el Estado Parte interesado, así como cualquier otra información fidedigna puesta a su disposición, podrá encargar a uno o más de sus miembros que realice una investigación y presente con carácter urgente un informe al Comité. Cuando se justifique y con el consentimiento del Estado Parte, la investigación podrá incluir una visita a su territorio.*

⁶⁴⁴ Artículo 11.5 PFPIDESC: *Tras examinar las conclusiones de la investigación, el Comité las transmitirá al Estado Parte interesado junto con las observaciones y recomendaciones que estime oportunas.*

⁶⁴⁵ Artículo 11.6 PFPIDESC: *En un plazo de seis meses después de recibir los resultados de la investigación y las observaciones y recomendaciones que le transmita el Comité, el Estado Parte interesado presentará sus propias observaciones al Comité.*

⁶⁴⁶ Artículo 11.7 PFPIDESC: *Cuando hayan concluido las actuaciones relacionadas con una investigación hecha conforme al párrafo 2 del presente artículo, el Comité podrá, tras celebrar consultas con el Estado Parte interesado, tomar la decisión de incluir un resumen de los resultados del procedimiento en su informe anual previsto en el artículo 15 del presente Protocolo.*

llevar al Comité DESC a realizar unas consultas con el Estado interesado e incluir los resultados de esas investigaciones en el informe anual.

El Comité DESC aconsejará a los Estados la inclusión de las medidas adoptadas para cumplir sus recomendaciones en el informe que ellos deben presentar⁶⁴⁷. Un aspecto muy interesante es la garantía de indemnidad, que se observa en el texto del Protocolo, a favor de los individuos que recurran al Comité DESC para resolver las violaciones de los derechos económicos, sociales y culturales⁶⁴⁸.

Con la adopción del Protocolo facultativo, al sistema de protección de los derechos económicos, sociales y culturales se le otorga cierta eficacia en el ámbito internacional. Sin embargo, las facultades otorgadas a los Comité pasan por ser muy limitadas. Dado que en sus observaciones finales sólo se indican recomendaciones sobre las actuaciones que los Estados deberían acatar para evitar la violación de los derechos humanos. Si ya en el anterior análisis del PIDCP la efectividad de estas recomendaciones era escasa, en el ámbito de los derechos económicos, sociales y culturales es ínfima, al partirse de una simple obligación de medios y sufrir un escaso número de ratificaciones del Protocolo por los Estados miembros.

Por todo ello la efectividad de estos informes finales y sus recomendaciones se desvanece, dependiendo únicamente de la voluntariedad de los Estados.

b) Los procedimientos extraconvencionales.

Fuera de los mecanismos creados por los Convenios, Tratados y demás Pactos de derechos humanos existen otros instrumentos para la protección de esos derechos. Su razón de ser, su funcionamiento, su estructura son aspectos que no vienen establecidos en ninguno de los instrumentos legales anteriormente indicados, sino que son creados por la ONU con base en su Carta. De entre los disponibles dos son los estudiados:

⁶⁴⁷ Artículo 12.1 PFPIDESC: *El Comité podrá invitar al Estado Parte interesado a que incluya en el informe que ha de presentar con arreglo a los artículos 16 y 17 del Pacto pormenores de las medidas que haya adoptado en respuesta a una investigación efectuada en virtud del artículo 11 del presente Protocolo.*

⁶⁴⁸ Artículo 13 PFPIDESC: *Cada Estado Parte adoptará todas las medidas necesarias para que las personas bajo su jurisdicción no sean sometidas a malos tratos o intimidación de ningún tipo como consecuencia de cualquier comunicación con el Comité de conformidad con el presente Protocolo.*

- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

⁶⁴⁹Dicho cargo fue creado por la ONU, a través de la Resolución de la Asamblea General A/RES/48/141 del 20 de diciembre de 1993, en compromiso con la Declaración y Programa de Acción de Viena, aprobada por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, que se celebró en Viena del 14 al 25 de junio de 1993⁶⁵⁰. La Conferencia Mundial en el punto decimotercero de su segundo capítulo establece la necesidad de su creación de manera expresa⁶⁵¹.

La Asamblea General dentro de la decisión de crear este órgano, en el organigrama de su organización, establece las características que debería ostentar el candidato para alcanzar el puesto. Una de ellas es una intachable reputación profesional y personal, además de experiencia en materia de derechos humanos y conocimiento de diversas culturas. Aspectos considerados fundamentales para el desarrollo de sus funciones⁶⁵². La elección del candidato se realizará por nombramiento del Secretario General de la ONU, en virtud de la decisión mayoritaria de la Asamblea General, por un período de cuatro años renovables por otros cuatro más. En la elección no sólo intervendrá los criterios de la experiencia y la reputación sino que tendrá especial

⁶⁴⁹ Para la realización de este apartado me he servido de las indicaciones realizadas por CARRILLO SALCEDO, J. A.: «El Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los derechos humanos: una visión crítica», en PÉREZ LUÑO, A. E. (Coord.): *Derechos humanos y constitucionalismo ante el tercer milenio*, Marcial Pons, Madrid, 1996, págs. 113-122.

⁶⁵⁰ “Se deben adoptar medidas internacionales eficaces para garantizar y vigilar la aplicación de las normas de derechos humanos respecto de los pueblos sometidos a ocupación extranjera, y se debe suministrar una protección jurídica eficaz contra la violación de sus derechos humanos, de conformidad con las normas de derechos humanos del derecho internacional, en particular el Convenio de Ginebra relativo a la protección de las personas civiles en tiempo de guerra, de 12 de agosto de 1949, y otras normas aplicables del derecho humanitario.”, en Declaración y Programa de Acción de Viena... op. cit. parte I, punto 3

⁶⁵¹ “La Conferencia Mundial de Derechos Humanos recomienda a la Asamblea General que, al examinar el informe de la Conferencia en su cuadragésimo octavo período de sesiones, estudie con carácter prioritario la cuestión de la creación de un cargo de Alto Comisario para los Derechos Humanos, con miras a la promoción y protección de todos los derechos humanos.” en Declaración y Programa de Acción de Viena... op. cit. parte II, punto 18.

⁶⁵² Referencia a la existencia de la resolución obtenida de CARRILLO SALCEDO, J. A.: «El Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los derechos humanos: una visión crítica... op. cit. pág. 114. “Será una persona de intachable reputación moral e integridad personal que tenga la experiencia, incluso en la esfera de los derechos humanos, y el conocimiento general y la comprensión de diversas culturas necesarios para el desempeño imparcial, objetivo, no selectivo y eficaz de las funciones de Alto Comisionado;”, en Resolución de la Asamblea General A/RES/48/141, aprobada en su 85º sesión plenaria del 20 de diciembre de 1993, punto 2.a, disponible en la página Web: <http://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=472715622>. Consultada por última vez el 19/01/2015.

importancia el lugar de nacimiento del candidato, puesto que se indica la necesaria rotación geográfica de los Altos comisionados⁶⁵³.

Dentro de sus múltiples funciones, la principal será la protección y promoción de los derechos humanos⁶⁵⁴ basándose en los principios de imparcialidad, objetividad y no selectividad. El Alto comisionado buscará el establecimiento de un diálogo constructivo y cooperativo entre los Estados del mundo⁶⁵⁵. Una indicación muy interesante, que apoya la idea instaurada en esta Tesis sobre los derechos humanos y su indivisibilidad, es que en el desempeño de su función el Alto comisionado deberá recordar la interdependencia de los derechos humanos entre ellos⁶⁵⁶. Por lo tanto, protegerá todas las prerrogativas desde un plano de igualdad, para así alcanzar un desarrollo sostenible de todos ellos. Dicha acción está encaminada a la consecución del aclamado derecho al desarrollo⁶⁵⁷.

La función del Alto comisionado será fundamental para conseguir la adaptación de los mecanismos sobre los derechos humanos de la ONU a las nuevas necesidades humanas⁶⁵⁸, y así mantenerlos eficaces. El ámbito de actuación del Alto comisionado se circunscribe al delimitado por la Carta de las Naciones Unidas, la DUDH y los demás

⁶⁵³ “Será nombrado por el Secretario General de las Naciones Unidas con la aprobación de la Asamblea General, teniendo debidamente en cuenta la rotación geográfica, y tendrá un mandato fijo de cuatro años renovable por otro mandato fijo de cuatro años;”, en Resolución de la Asamblea General A/RES/48/141... op. cit. punto 2.b.

⁶⁵⁴ “[...] el Alto Comisionado para los Derechos Humanos será el funcionario de las Naciones Unidas que tendrá la responsabilidad principal respecto de las actividades de la Organización en materia de derechos humanos bajo la dirección y la autoridad del Secretario General. Dentro del marco general de la competencia, la autoridad y las decisiones de la Asamblea General, el Consejo Económico y Social y la Comisión de Derechos Humanos,” en Resolución de la Asamblea General A/RES/48/141... op. cit. punto 4.

⁶⁵⁵ “Subrayando la necesidad de que la promoción y la protección de todos los derechos humanos se guíen por los principios de imparcialidad, objetividad y no selectividad, con espíritu de diálogo internacional constructivo y de cooperación,” en Resolución de la Asamblea General A/RES/48/141... op. cit. pág. 2.

⁶⁵⁶ “Se guiará por el reconocimiento de que todos los derechos humanos - civiles, culturales, económicos, políticos y sociales - son universales, indivisibles e interdependientes y están relacionados entre sí y de que, si bien se debe tener presente la importancia de las particularidades nacionales y regionales y de las diversas tradiciones históricas, culturales y religiosas, los Estados, independientemente de sus sistemas políticos, económicos y culturales, tienen el deber de promover y proteger todos los derechos humanos y libertades fundamentales;”, en Resolución de la Asamblea General A/RES/48/141... op. cit. punto 3.b.

⁶⁵⁷ “Reconocerá la importancia de promover un desarrollo equilibrado y sostenible para todos y de asegurar la realización del derecho al desarrollo, tal como está establecido en la Declaración sobre el derecho al desarrollo”, en Resolución de la Asamblea General A/RES/48/141... op. cit. punto 3.c.

⁶⁵⁸ “Reafirmando la necesidad de adaptar continuamente el mecanismo de derechos humanos de las Naciones Unidas a las necesidades presentes y futuras en materia de promoción y protección de los derechos humanos y la necesidad de aumentar su coordinación, eficiencia y eficacia, como se refleja en la Declaración y Programa de Acción de Viena y en el marco de un desarrollo equilibrado y sostenible para todos,” en Resolución de la Asamblea General A/RES/48/141... op. cit. págs. 2-3.

instrumentos de los derechos humanos presentes en el Derecho internacional⁶⁵⁹. Para completar su función inicial específicamente la Asamblea General le reconoce una serie de competencias y facultades a través del punto 4 de la Resolución de la Asamblea General A/RES/48/141 del 20 de diciembre de 1993⁶⁶⁰. Dichas funciones serán controladas a través del estudio del informe anual que deberá desarrollar y entregar al Consejo de Derechos Humanos, institución que se estudia a continuación. A pesar de entregarse a ese órgano, el conocimiento de su actividad se realizará por parte de la Asamblea General⁶⁶¹. Se menciona a la Comisión pero ella ha desaparecido y su misión se encarga al Consejo.

Para cumplir con su función el Alto comisionado cuenta con los medios físicos y personales que sean necesarios, a cargo de los presupuestos de las Naciones Unidas⁶⁶². La ubicación física de su sede se localiza en Ginebra y también dispone de

⁶⁵⁹ “Desempeñará su cometido en el marco de la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos I/, otros instrumentos internacionales de derechos humanos y el derecho internacional, incluidas las obligaciones de, en este marco, respetar la soberanía, la integridad territorial y la jurisdicción interna de los Estados y promover el respeto y la observancia universales de todos los derechos humanos, reconociendo que, en el marco de los propósitos y principios de la Carta, la promoción y protección de todos los derechos humanos constituye una preocupación legítima de la comunidad internacional;”, en Resolución de la Asamblea General A/RES/48/141... op. cit. punto 3.a.

⁶⁶⁰ “a) Promover y proteger el disfrute efectivo de todos los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales por todos; b) Desempeñar las tareas que le asignen los órganos competentes del sistema de las Naciones Unidas en la esfera de los derechos humanos y formularles recomendaciones con miras a mejorar la promoción y la protección de todos los derechos humanos; c) Promover y proteger la realización del derecho al desarrollo y ampliar el apoyo de los órganos competentes del sistema de las Naciones Unidas a tal efecto; d) Proporcionar, por intermedio del Centro de Derechos Humanos de la Secretaría y otras instituciones apropiadas, servicios de asesoramiento y asistencia técnica y financiera, a petición del Estado interesado y, cuando proceda, de las organizaciones regionales de derechos humanos, con miras a apoyar medidas y programas en la esfera de los derechos humanos; e) Coordinar los programas pertinentes de educación e información pública de las Naciones Unidas en la esfera de los derechos humanos; f) Desempeñar un papel activo en la tarea de eliminar los actuales obstáculos y de hacer frente a los desafíos para la plena realización de todos los derechos humanos y de prevenir la persistencia de violaciones de los derechos humanos en todo el mundo, como se refleja en la Declaración y Programa de Acción de Viena 4/; g) Entablar un diálogo con todos los gobiernos en ejercicio de su mandato con miras a asegurar el respeto de todos los derechos humanos; h) Ampliar la cooperación internacional para la protección y la promoción de todos los derechos humanos; i) Coordinar las actividades de promoción y protección de los derechos humanos en todo el sistema de las Naciones Unidas; j) Racionalizar, adaptar, fortalecer y simplificar el mecanismo de las Naciones Unidas en la esfera de los derechos humanos con miras a aumentar su eficiencia y eficacia; k) Encargarse de la supervisión general del Centro de Derechos Humanos;”, en Resolución de la Asamblea General A/RES/48/141... op. cit. punto 4.

⁶⁶¹ “Pide al Alto Comisionado para los Derechos Humanos que informe anualmente sobre sus actividades, de conformidad con su mandato, a la Comisión de Derechos Humanos y, por conducto del Consejo Económico y Social, a la Asamblea General;”, en Resolución de la Asamblea General A/RES/48/141... op. cit. punto 5.

⁶⁶² “Pide al Secretario General que facilite el personal y los recursos necesarios con cargo al presupuesto actual y a los futuros presupuestos ordinarios de las Naciones Unidas para que el Alto Comisionado pueda desempeñar su mandato, sin distraer recursos de los programas y actividades de desarrollo de las Naciones Unidas;” en Resolución de la Asamblea General A/RES/48/141... op. cit. punto 7.

una oficina de enlace en Nueva York⁶⁶³, la elección de este enlace se justifica porque es ahí donde se localiza la sede de la ONU. Asimismo, la Oficina del Alto comisionado ha creado una red de oficinas que le representan y actúan por todo el mundo con el fin de garantizar el máximo respeto a los derechos humanos.

- Consejo de Derechos Humanos

⁶⁶⁴El segundo de los instrumentos que se ha analizado alejados de la fuerza vinculante de los Tratados, Pactos y Convenciones de los derechos humanos es el sucesor, el heredero de la antigua Comisión de los Derechos Humanos.

En la ONU en torno a los años 90 comenzó a cuajar la idea de la necesidad de una modificación de su organización. Exactamente en 1997 el Secretario General de las Naciones Unidas presentó el informe “Renovación de las Naciones Unidas: Un Programa de Reforma”⁶⁶⁵. Entre los temas que se tratan es interesante el apartado dedicado a los derechos humanos. Ahí el Secretario General los determina como una parte fundamental de la organización⁶⁶⁶, junto con la paz, la seguridad, los asuntos

⁶⁶³ “*Decide que la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos tenga su sede en Ginebra y una oficina de enlace en Nueva York;*”, en Resolución de la Asamblea General A/RES/48/141... op. cit. punto 6.

⁶⁶⁴ Para esta parte de la Tesis doctoral ha servido de apoyo los textos de VIEGAS E SILVA, M.: *El Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas...* op. cit. Y de ALMQVIST, J. y GÓMEZ ISA, F. (Coords.): *Consejo de Derechos Humanos: oportunidades y desafíos*, Universidad de Deusto, Bilbao, 2006, págs. 132.

⁶⁶⁵ “[...] incluso antes de este su primer Informe sobre la renovación de las Naciones Unidas, el Secretario General ya había tomado sus primeras medidas respecto de la reorganización de la Organización para mejorar su eficiencia administrativa. Lo más subrayable, a mi juicio, es que, ya en enero de 1997, Kofi Annan reorganizó el programa de trabajo de la Secretaría en torno a las cinco principales esferas de la misión básica de las Naciones Unidas: paz y seguridad; asuntos económicos y sociales; cooperación para el desarrollo; asuntos humanitarios; y derechos humanos. Se trató de un proceso que abarcó a todos los departamentos, programas y fondos de las Naciones Unidas y que se concretó en el establecimiento de cuatro Comités Ejecutivos para las cuatro primeras esferas, pues se consideró -y es relevante también subrayarlo- que los derechos humanos abarcaban a todas las esferas y, por tanto, debían formar parte integrante de todas y cada una de ellas.”, en PONS RAFOLS, X.: «La mejora de la eficacia y la coherencia del sistema de las Naciones Unidas: el papel de la Secretaría y el informe del Secretario General», en *Revista electrónica de estudios internacionales*, núm. 10, 2005, pág. 6, disponible en la página Web:

[http://www.reei.org/index.php/revista/num10/archivos/X.Pons\(reei10\).pdf](http://www.reei.org/index.php/revista/num10/archivos/X.Pons(reei10).pdf). Consultada por última vez el 19/01/2015. La referencia al informe también se ha observado en VIEGAS E SILVA, M.: *El Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas...* op. cit. pág. 100

⁶⁶⁶ “Los derechos humanos son fundamentales para la promoción de la paz y la seguridad, la prosperidad económica y la equidad social. Durante toda su existencia como organización mundial, las Naciones Unidas han venido promoviendo y protegiendo activamente los derechos humanos y elaborando instrumentos para vigilar el cumplimiento de los acuerdos internacionales, teniendo siempre presentes las diversidades nacionales y culturales. Por consiguiente, se ha determinado que la cuestión de los derechos humanos está comprendida en las cuatro esferas sustantivas del programa de la Secretaría (paz y seguridad, asuntos económicos y sociales, cooperación para el desarrollo y sus asuntos humanitarios.).”,

económicos y sociales, la cooperación para el desarrollo y sus asuntos humanitarios. Por lo tanto unas de las principales misiones de la ONU es su protección y para ello deberá extender la integración de los derechos humanos en todo su organigrama⁶⁶⁷. Con el fin de cumplir con tan magnos objetivos no es posible que la organización hubiera permanecido invariable desde su constitución en 1945, de esta manera es más que razonablemente el acometimiento de una serie de modificaciones cruciales en su organigrama.

A modo de continuación con las ideas implantadas por el anterior proyecto del Secretario General en 2003 se constituyó, en Nueva York, una Comisión Mundial para ayudarle con la idea de reformar las Naciones Unidas.

Comisión que se trasformó posteriormente en el grupo de Expertos de Alto Nivel sobre Amenazas, Desafíos y el Cambio, que tras una serie de trabajos en diversos sectores de los países miembros de la ONU dio a luz un informe cuyo título es “Un mundo más seguro: nuestra responsabilidad común”. Documento entregado al Secretario General junto con una gran cantidad de recomendaciones. Además del informe y sus recomendaciones se instituyó una serie de Convenciones Internacionales para asesorar al Secretario General durante el proceso de reforma de la ONU⁶⁶⁸.

en Informe del Secretario General de la ONU: *Renovación de las Naciones Unidas: un programa de reforma*, 14 de julio de 1997 (A/51/950), punto 78, disponible en la página Web: http://www.unicef.org/about/execboard/files/A-51-950_Renewing_the_UN-ODS-Spanish.pdf. Consultada por última vez el 19/01/2015.

⁶⁶⁷ “Por Consiguiente, una tarea fundamental de las Naciones Unidas es mejorar su programa de derechos humanos e integrarlo plenamente en toda la gama de las actividades de las Organización.”, en Informe del Secretario General de la ONU: *Renovación de las Naciones Unidas: un programa de reforma...* op. cit. punto 79.

⁶⁶⁸ “Además del Grupo de Alto Nivel, el entonces Secretario General Kofi Annan, instituyó otras dos importantes comisiones internacionales para auxiliarle en la preparación del proyecto definitivo de reforma de las Naciones Unidas: el “Grupo Cardoso”, creado en febrero de 2003, bajo la presidencia del ex presidente de Brasil, Fernando Henrique Cardoso, compuesto por 12 personalidades de destaque en sus áreas de actuación, con la misión de estudiar y hacer recomendaciones prácticas sobre la manera de mejorar la relación de las Naciones Unidas con la sociedad civil mundial. La otra Comisión creada por Kofi Annan la comandó el profesor Jeffrey D. Sachs y estuvo compuesta por 265 especialistas en cuestiones relacionadas con el desarrollo. El Informe final elaborado por ese último “Grupo”, titulado *Proyecto del Milenio de la ONU: Invertir en el Desarrollo*, propone un conjunto de medidas concretas para reducir en un 50%, hasta 2015, la pobreza extrema en el mundo y mejorar, radicalmente, las condiciones de vida de, por lo menos, mil millón de personas en los países en desarrollo.”, en ALVES PEREIRA, A. C.: «La reforma de las Naciones Unidas: desarrollo y derechos humanos», en COMITÉ JURÍDICO INTERAMERICANO: XXXIV Curso de Derecho Internacional “Aspectos Jurídicos del desarrollo regional”, Organización de los Estados Americanos Secretaría General, Washington, D. C., 2008, pág. 82, disponible en la página Web: <http://www.oas.org/dil/esp/5%20-%20alves%20pereira.DM.65-96.pdf>. Consultada por última vez el 19/01/2015.

Con base en el análisis de las informaciones, recomendaciones, consejos instaurados en los informes de los diversos grupos y las diversas convenciones, el Secretario General creó el informe “Un concepto más amplio de la libertad: desarrollo, seguridad y derechos humanos para todos”, que presentó ante la Asamblea General. En su redacción se observó la necesidad de una serie de cambios para adaptar la Organización a los nuevos acontecimientos surgidos y así posibilitar el cumplimiento de los objetivos finales de la ONU.

Una de estas modificaciones tendrá como meta la creación de un órgano que se encargue de la protección y garantía de los derechos humanos en el marco de ONU, puesto que se constató una serie de deficiencias en el órgano encargado hasta ahora del peso de esa función. La Comisión de los Derechos Humanos (Comisión, en adelante) era anteriormente quién se ocupaba de ello. Una de las principales fallas de tal institución fue la presencia en su seno de Estados, culpables de frecuentes incumplimientos de los derechos humanos, cuya única misión en la Comisión era criticar a los demás Estados y evitar que sus desmanes fueran objeto de reproches⁶⁶⁹. Ésta era una de las deficiencias más acuciantes junto con la excesiva politización en la toma de decisiones de la Comisión.

Ante tales circunstancias el Secretario General de ONU⁶⁷⁰ postula la constitución del Consejo de Derechos Humanos (Consejo, en adelante) para suplir las deficiencias de la Comisión⁶⁷¹.

⁶⁶⁹ “[...] la disminución de la credibilidad y el profesionalismo de la Comisión de Derechos Humanos ha menoscabado progresivamente la capacidad de la Comisión para desempeñar sus funciones. En particular, ha habido Estados que se han hecho miembros de la Comisión no para afianzar los derechos humanos sino para protegerse contra las críticas o para criticar a otros. Esas tendencias han tenido como resultado la acumulación de un déficit de credibilidad que empaña la reputación de todo el sistema de las Naciones Unidas.”, en Informe del Secretario General de la ONU: *Un concepto más amplio de la libertad: desarrollo, seguridad y derechos humanos para todos* (A/59/2005), 21 de marzo de 2005, punto 182, disponible en la página Web:

<http://www.un.org/spanish/largerfreedom/report-largerfreedom.pdf>.

Consultada por última vez el 19/01/2015.

⁶⁷⁰ Referencia del documento Informe del Secretario General de la ONU: *Un concepto más amplio de la libertad: desarrollo, seguridad y derechos humanos para todos...* op. cit. observada en ALMQVIST, J. y GÓMEZ ISA, F. (Coords.): *Consejo de Derechos Humanos: oportunidades y desafíos...* op. cit. pág. 9.

⁶⁷¹ “Para que las Naciones Unidas cumplan las expectativas de los hombres y las mujeres de todo el mundo y, de hecho, para que la Organización asigne a la causa de los derechos humanos la misma importancia que a las causas de la seguridad y el desarrollo, los Estados Miembros deberían convenir en reemplazar la Comisión de Derechos Humanos por un Consejo de Derechos Humanos de carácter permanente y composición más reducida.”, en Informe del Secretario General de la ONU: *Un concepto más amplio de la libertad: desarrollo, seguridad y derechos humanos para todos...* op. cit. punto 183.

Hecho que se produjo el 15 de marzo de 2006, por votación de la Asamblea General de la ONU de la Resolución A/RES/60/251. Documento que suponía la eliminación de la Comisión, institución que llevaba en funcionamiento desde hace más de 60 años. De este modo, ésta dejó de existir y fue suplantada por el órgano que ocupa el presente apartado de la Tesis doctoral, el Consejo.

En el punto 1 de dicha Resolución, la Asamblea General decide la constitución de este nuevo órgano, con sede en Ginebra y directamente dependiente de la Asamblea General⁶⁷². Ésta es la primera diferencia respecto a la antigua Comisión, ella estaba subordinada al ECOSOC al formar parte de sus comisiones. Los temas tratados por el Consejo serán de mayor viabilidad, repercusión y legitimidad⁶⁷³, puesto que se acude directamente al órgano democrático de la ONU y no a un consejo, que después deberá dar traslado de sus decisiones a la Asamblea. Con la instauración del Consejo se eliminan intermediarios innecesarios y se facilita su operatividad.

La función primordial del Consejo es fomentar, salvaguardar la protección de todos los derechos humanos en todos los lugares del mundo sin distinción alguna⁶⁷⁴, con especial hincapié en las situaciones de violaciones graves y sistemáticas⁶⁷⁵. En este órgano, al contrario de los observados hasta ahora, con excepción del Alto comisionado, no se produce una división en el tratamiento de los derechos, al ocuparse por igual de los derechos civiles y políticos, y de los económicos, sociales y culturales⁶⁷⁶. Desde este

⁶⁷² “Decide establecer el Consejo de Derechos Humanos, con sede en Ginebra, en sustitución de la Comisión de Derechos Humanos, como órgano subsidiario de la Asamblea General; la Asamblea revisará la situación del Consejo a los cinco años de su creación;”, en Resolución de la Asamblea General A/RES/60/251, aprobada en su 72ª sesión plenaria de 15 de marzo de 2006, punto 1, disponible en la página Web: http://www2.ohchr.org/spanish/bodies/hrcouncil/docs/A.RES.60.251._Sp.pdf. Consultada por última vez el 19/01/2015.

⁶⁷³ “La creación del Consejo situaría a los derechos humanos en una posición de mayor autoridad, acorde con la primacía que se atribuye a los derechos humanos en la Carta de las Naciones Unidas. Los Estados Miembros deberán determinar la composición del Consejo y la duración del mandato de sus miembros. Los miembros del Consejo deberían comprometerse a acatar las normas de derechos humanos más rigurosas.”, en Informe del Secretario General de la ONU: *Un concepto más amplio de la libertad: desarrollo, seguridad y derechos humanos para todos...* op. cit. punto 183.

⁶⁷⁴ “Decide que el Consejo será responsable de promover el respeto universal por la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas, sin distinción de ningún tipo y de una manera justa y equitativa;”, en Resolución de la Asamblea General A/RES/60/251... op. cit. punto 2.

⁶⁷⁵ “Decide también que el Consejo deberá ocuparse de las situaciones en que se violen los derechos humanos, incluidas las violaciones graves y sistemáticas, y hacer recomendaciones al respecto. También deberá promover la coordinación eficaz y la incorporación de los derechos humanos en la actividad general del sistema de las Naciones Unidas;”, en Resolución de la Asamblea General A/RES/60/251... op. cit. punto 3.

⁶⁷⁶ “Decide además que la labor del Consejo estará guiada por los principios de universalidad, imparcialidad, objetividad y no selectividad, diálogo internacional constructivo y cooperación a fin de impulsar la promoción y protección de todos los derechos humanos, es decir, los derechos civiles, políticos,

tratamiento unitario se pretende impulsar uno de los pilares de la ONU, el derecho al desarrollo.

La citada institución está formada por 47 miembros (representantes de los Estados) cuyo mandato dura 3 años, con posibilidad de reelección máxima 2 veces consecutivas. La instauración de estos límites se fijó para así evitar la existencia de miembros permanentes, aspecto habitual en la Comisión. Se les exige que en el desarrollo de su cargo, los miembros (Estados) apliquen internamente las medidas más estrictas para la protección y promoción de los derechos humanos, así mismo serán sometidos al Examen Periódico Universal mientras dure su mandato⁶⁷⁷. Si no se cumplen estos requisitos podrán ser suspendidos de su cargo cuando se demuestre que han vulnerado grave y sistemáticamente los derechos humanos⁶⁷⁸.

El sistema de elección es a partir del voto secreto, directo e individual. Para salir elegido es necesaria la mayoría de la Asamblea General. La elección no es del todo libre dado que en la Resolución fundacional A/RES/60/251 impone algunos límites. Uno de ellos es el respeto a una distribución geográfica de sus miembros, ella se consigue a través de un número exacto de miembros por grupo regional⁶⁷⁹. En este aspecto también se diferencia de la Comisión, que se componía de 53 miembros escogidos por el ECOSOC entre los Estados que componen la ONU, para un mandato de 3 años con posibilidades ilimitadas de renovación.

Un aspecto importante, introducido con la constitución del Consejo, es la intención de primar en la elección de los miembros a aquellos que hayan contribuido a

económicos, sociales y culturales, incluido el derecho al desarrollo;”, en Resolución de la Asamblea General A/RES/60/251... op. cit. punto 4.

⁶⁷⁷ “Decide también que los miembros elegidos al Consejo deberán aplicar las normas más estrictas en la promoción y protección de los derechos humanos, cooperar plenamente con el Consejo y estarán sujetos al mecanismo de examen periódico universal durante el período en que sean miembro;”, en Resolución de la Asamblea General A/RES/60/251... op. cit. punto 9.

⁶⁷⁸ “[...] la Asamblea General, por mayoría de dos tercios de los miembros presentes y votantes, podrá suspender los derechos inherentes a formar parte del Consejo de todo miembro de éste que cometa violaciones graves y sistemáticas de los derechos humanos;”, en Resolución de la Asamblea General A/RES/60/251... op. cit. punto 8.

⁶⁷⁹ “Decide además que el Consejo estará integrado por cuarenta y siete Estados Miembros que serán elegidos de forma directa e individual en votación secreta por la mayoría de los miembros de la Asamblea General; la composición estará basada en una distribución geográfica equitativa y los puestos se distribuirán entre los grupos regionales de la manera siguiente: Grupo de Estados de África, trece; Grupo de Estados de Asia, trece; Grupo de Estados de Europa oriental, seis; Grupo de Estados de América Latina y el Caribe, ocho; y Grupo de Estados de Europa occidental y otros Estados, siete; los miembros del Consejo desempeñarán sus funciones durante un período de tres años y no podrán optar a la reelección inmediata después de dos períodos consecutivos;”, en Resolución de la Asamblea General A/RES/60/251... op. cit. punto 7.

la promoción y defensa de los derechos humanos, además de destacar entre tales razones los compromisos adquiridos por ellos en el desarrollo de la campaña electoral destinada a la adquisición de la membresía en el Consejo⁶⁸⁰.

Otra diferencia con la pretérita Comisión es la periodicidad de sus reuniones, la sucesión de cierto número de juntas del Consejo hace crear la similitud de un órgano permanente. Se regula que como mínimo se reunirá en pleno tres veces al año. Entre ellas una es la sesión principal, con una duración mínima de 10 semanas. Además de estas sesiones ordinarias podrán convocarse otras extraordinarias, cuando las circunstancias así lo exijan o a través de la petición de uno de los miembros, para ello es necesario el apoyo de un tercio del Consejo⁶⁸¹. Las sesiones extraordinarias tendrán como misión dar respuesta a crisis puntuales de los derechos humanos producidas fuera del período ordinario. La funcionalidad de las sesiones se centra también en evitar que los daños producidos a esos derechos se conviertan irreparables. Hecho con numerosas posibilidades de realizarse si el Consejo aguardará para su tratamiento al período ordinario.

El problema que se planteó con la constitución del Consejo era qué sucederá con los procedimientos en curso, los cuales era responsabilidad de la Comisión. A raíz de estos debates se estableció que el Consejo se haría cargo de los procedimientos de la Comisión. En un plazo de un año desde su primer período de sesiones debió decidir si continuaba con esa labor o por el contrario desistía de los mismos⁶⁸². La decisión se ceñirá a un análisis individual de cada caso, por lo tanto el mantenimiento de unos no implica el de los demás. Para solucionar esta situación transitoria es necesario observar la actividad del Consejo en el primer año de funcionamiento.

⁶⁸⁰ “[...] *al elegir a los miembros del Consejo, los Estados Miembros deberán tener en cuenta la contribución de los candidatos a la promoción y protección de los derechos humanos y las promesas y compromisos voluntarios que hayan hecho al respecto; [...]*”, en Resolución de la Asamblea General A/RES/60/251... op. cit. punto 8.

⁶⁸¹ “[...] *el Consejo se reunirá periódicamente a lo largo del año y celebrará como mínimo tres períodos de sesiones por año, incluido un período de sesiones principal, que tendrán una duración total no inferior a diez semanas, y podrá celebrar períodos extraordinarios de sesiones, cuando sea necesario, a solicitud de un miembro del Consejo con el apoyo de un tercio de los miembros de éste;*”, en Resolución de la Asamblea General A/RES/60/251... op. cit. punto 10.

⁶⁸² “[...] *el Consejo asumirá, examinará y, cuando sea necesario, perfeccionará y racionalizará todos los mandatos, mecanismos, funciones y responsabilidades de la Comisión de Derechos Humanos a fin de mantener un sistema de procedimientos especiales, asesoramiento especializado y un procedimiento de denuncia; el Consejo terminará ese examen en el plazo de un año desde la celebración de su primer período de sesiones;*”, en Resolución de la Asamblea General A/RES/60/251... op. cit. punto 6.

En el marco del primer período de sesiones⁶⁸³, el Consejo determinó su voluntad de continuar con los procesos abiertos por la Comisión, por ello decidió prolongar todos los mandatos, mecanismos, funciones y responsabilidades existentes en los tiempos de su predecesora. En torno a los grupos de trabajo creados por la extinta Comisión mantuvo un gran número⁶⁸⁴ y estableció algunos propios. El primero para ocuparse del proceso de revisión de los mecanismos y mandatos de la Comisión, y el segundo con el encargo de avanzar en la estructura del Examen Periódico Universal.

En la quinta sesión ordinaria se tomaron importantes decisiones en relación al funcionamiento y estructura del Consejo. El resultado de las decisiones adoptadas, en dicha sesión, tuvo como consecuencia la adopción de la Resolución A/HRC5/1 del Consejo de Derechos Humanos. En su texto se hacen menciones a los procedimientos especiales, al sistema del Examen Periódico Universal, a la agenda de trabajo del Consejo y a los especialistas que venían asesorando a la antigua Comisión.

Para dar cumplimiento al objetivo general de protección y promoción de los derechos humanos la Resolución fundacional A/RES/60/251 en su punto 5, le concede una serie de facultades. Entre ellas se analizarán el Examen Periódico Universal (EPU, en adelante) y el procedimiento para presentación de denuncias ante el Consejo.

El Examen Periódico Universal, como una de las novedades introducidas con la constitución del Consejo, supone una importante diferencia con la Comisión. Se trata de un instrumento encaminado a la supervisión de los derechos humanos en todos los Estados miembros de la ONU. En la Resolución fundacional A/RES/60/251⁶⁸⁵ están

⁶⁸³ “El primer período ordinario de sesiones del Consejo de Derechos Humanos tuvo lugar entre los días 26 y 30 de junio de 2006.”, en VIÉGAS E SILVA, M.: «El nuevo Consejo de Derechos Humanos de la ONU: algunas consideraciones sobre su creación y su primer año de funcionamiento», en *Int. Law: Rev. Colombiana Derecho Internacional*, núm. 12: Edición Especial, 2008, pág. 47, nota a pie de página núm. 25, disponible en la página Web: <http://www.scielo.org.co/pdf/ilrdi/n12/n12a03.pdf>. Consultada por última vez el 23/04/2015.

⁶⁸⁴ “El Consejo adoptó los siguientes Grupos de Trabajo que figuran en la estructura de la extinta Comisión de Derechos Humanos: Grupo de Trabajo de composición abierta establecido para estudiar las opciones relativas a la elaboración de un Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Grupo de trabajo sobre el Proyecto de declaración sobre los derechos de los pueblos indígenas; Grupo de Trabajo de composición abierta sobre el derecho al desarrollo; Grupo de Trabajo sobre la detención arbitraria; Grupo de Trabajo sobre desapariciones forzadas o involuntarias; Grupo de Trabajo sobre la utilización de mercenarios; Grupo de Trabajo sobre las Personas de Descendencia Africana encargado de estudiar los problemas de discriminación racial a que hacen frente las personas de ascendencia africana que viven en la diáspora; y Grupo de Trabajo sobre situaciones en el contexto del Procedimiento 1503 (confidencial).”, en ALVES PEREIRA, A. C.: «La reforma de las Naciones Unidas: desarrollo y derechos humanos... op. cit. pág. 91.

⁶⁸⁵ “Realizará un examen periódico universal, basado en información objetiva y fidedigna, sobre el cumplimiento por cada Estado de sus obligaciones y compromisos en materia de derechos humanos de una forma que garantice la universalidad del examen y la igualdad de trato respecto de todos los Estados;

apuntados unos pequeños esbozos de lo que supondrá este mecanismo de control. El examen se realizará con el fin de poder comprobar el acatamiento por parte de los Estados de las obligaciones asumidas sobre los derechos humanos y tendrá como base información objetiva y fidedigna. La transparencia y objetividad se pretenden alcanzar con una actuación inspirada por los principios de no selectividad, debate constructivo, evitando confrontaciones y politizaciones. El estudio deberá ser universal comprendiendo a todos los miembros de la ONU. Ellos serán tratados con igualdad y para ello se evitará la utilización de dobles estándares en la selección de los Estados a analizar. Es muy importante que el examen sea fruto de la cooperación entre el Consejo y el Estado examinado, así se fomentará un diálogo fluido entre ambas partes. El examen no debe suponer una duplicación de las funciones de otras instancias internacionales sobre la protección de los derechos humanos, aspecto que contrasta con la naturaleza de la función de la Comisión que en ocasiones era reiterativa. La importancia de este documento es recalcado por la doctrina al ser considerado la principal innovación para la prevención de la politización que afectaba al antiguo órgano⁶⁸⁶.

Las indicaciones de su modalidad y los plazos quedan indicados por el propio Consejo en su Resolución A/HRC/5/1, de 18 de junio de 2007.

En su primer punto se establece que la base del examen será observar el cumplimiento por los Estados partes de las obligaciones inmersas en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DUDH, Carta de las Naciones Unidas), además de los Pactos, Tratados ratificados por el Estado investigado. A esta lista bastante completa se incluyen los compromisos asumidos en la candidatura para ser miembro del Consejo, siempre que el Estado examinado ostente esa cualidad⁶⁸⁷. El

el examen será un mecanismo cooperativo, basado en un diálogo interactivo, con la participación plena del país de que se trate y teniendo en consideración sus necesidades de fomento de la capacidad; dicho mecanismo complementará y no duplicará la labor de los órganos creados en virtud de tratados; el Consejo determinará las modalidades del mecanismo del examen periódico universal y el tiempo que se le asignará antes de que haya transcurrido un año desde la celebración de su primer período de sesiones;”, en Resolución de la Asamblea General A/RES/60/251... op. cit. punto 5.e.

⁶⁸⁶ “Se suele describir el Examen Periódico Universal como la principal innovación del nuevo órgano y una de las principales herramientas en la prevención del exceso de politización en las decisiones del Consejo.”, en VIÉGAS E SILVA, M.: «El nuevo Consejo de Derechos Humanos de la ONU: algunas consideraciones sobre su creación y su primer año de funcionamiento»... op. cit. pág. 48.

⁶⁸⁷ “El examen se basará en lo siguiente: a) La Carta de las Naciones Unidas, b) La Declaración Universal de Derechos Humanos; c) Los instrumentos de derechos humanos en que es Parte un Estado; d) Las promesas y compromisos que hayan asumido voluntariamente los Estados, incluidos aquellos contraídos al presentar sus candidaturas para el Consejo de Derechos Humanos (en adelante “el Consejo”);”, en Resolución del Consejo de Derechos Humanos A/HRC/5/1 de 18 de junio de 2007, punto 1, disponible en la página Web:

examen a pesar de ser minucioso nunca deberá suponer una gravosa carga para los Estados intervenidos ni se alargará en el tiempo más allá de lo necesario⁶⁸⁸.

En cuanto al desarrollo del examen, el primer punto analizado es la elección del orden en el cual serán investigados los Estados. La selección, coherente con los principios del Consejo, se realizará de forma objetiva y transparente mediante el respeto a los principios de universalidad (todos los Estados deben pasar el trámite) e igualdad de trato. La única salvedad, impuesta en la Resolución del Consejo, en la elección del orden es la inclusión de la necesidad de que los miembros del propio órgano sean investigados, en algunos casos con indicaciones estrictas sobre su tiempo máximo⁶⁸⁹.

En relación con los demás miembros de la ONU deberá realizarse una selección que responda a criterios de equidad regional⁶⁹⁰. El aspecto de la distribución geográfica se ha observado en otros puntos del Consejo y evidencia una muestra más de la implicación de este órgano sobre la igualdad en materia de los derechos humanos en todas las regiones del mundo. El método seleccionado está basado en un criterio de distribución geográfica entre Estados miembros y Estados observadores del órgano de control. El orden se decide a través de una combinación de sorteo y orden alfabético⁶⁹¹ entre los grupos regionales que conforman el Consejo. La periodicidad del EPU, inicialmente, se establece por ciclos de 4 años y supondrá el análisis de 48 Estados⁶⁹². Interesante en la mención que realiza el Consejo respeto a la naturaleza evolutiva del examen, tras su primer ciclo podrá modificar su contenido, sus plazos, etc., para superar las dificultades acontecidas y así mejorar su funcionalidad.

http://ap.ohchr.org/documents/S/HRC/resolutions/A_HRC_RES_5_1.doc. Consultada por última vez el 18/12/2014.

⁶⁸⁸ “h) No imponer una carga excesiva al Estado examinado o a la agenda del Consejo. i) No prolongarse demasiado. Debería ser realista y no consumir una cantidad desproporcionada de tiempo y de recursos humanos y financieros.”, en Resolución del Consejo de Derechos Humanos A/HRC/5/1... op. cit. punto 3, h y j.

⁶⁸⁹ “8. Todos los Estados miembros del Consejo serán objeto del examen durante el período en que formen parte del Consejo. 9. Los miembros iniciales del Consejo, especialmente aquellos elegidos por períodos de uno o dos años, deberían ser examinados en primer lugar.”, en Resolución del Consejo de Derechos Humanos A/HRC/5/1... op. cit. puntos 8 y 9.

⁶⁹⁰ “Al seleccionar a los países para el examen debería respetarse una distribución geográfica equitativa.”, en Resolución del Consejo de Derechos Humanos A/HRC/5/1... op. cit. punto 11.

⁶⁹¹ “Se determinará por sorteo cuáles serán el Estado miembro y el Estado observador de cada grupo regional que se habrán de examinar primero de modo que se garantice una distribución geográfica equitativa. Luego se seguirá el orden alfabético, empezando por los países así seleccionados a menos que otros países se ofrezcan voluntariamente para el examen.”, en Resolución del Consejo de Derechos Humanos A/HRC/5/1... op. cit. punto 12.

⁶⁹² “En el primer ciclo la periodicidad del examen será de cuatro años. Ello supondrá el examen de 48 Estados por año durante tres períodos de sesiones del grupo de trabajo de dos semanas cada uno.”, en Resolución del Consejo de Derechos Humanos A/HRC/5/1... op. cit. punto 14.

El examen se realiza con base en la información⁶⁹³ que reciba el Consejo proveniente de un informe que debe realizar el Estado investigado, cuyo contenido podrá seguir las directrices que marque el propio Consejo. Pero nada impide al examinado incluir la información que considere conveniente. Los datos aportados deberían surgir de un período de consultas en el ámbito interno. Al informe estatal se unen otros documentos por el Alto comisionado, en los cuales se realiza un resumen de información fidedigna y creíble procedente de otros sujetos interesados.

La realización del EPU se encargará a un grupo de trabajo conformado por el presidente del Consejo y una delegación de cada uno de los 47 Estados miembros. Los Estados con status consultivo podrán participar en este proceso y los otros interlocutores (caso de la ONG o de sindicatos) tendrán la facultad de acudir al examen. Dentro de este gran número de participantes se elegirán tres relatores, por sorteo, para facilitar el examen de la información suministra al Consejo⁶⁹⁴. En este grupo tendrá lugar el diálogo entre el Estado examinado y el Consejo.

La situación de cada Estado se verá evaluada por un período de 3 horas, más una adicional para el examen del documento final del Consejo⁶⁹⁵.

⁶⁹³ “a) La información preparada por el Estado examinado, que podrá consistir en un informe nacional, sobre la base de las directrices generales que adopte el Consejo en su sexto período de sesiones (primer período de sesiones del segundo ciclo) y cualquier otra información que considere pertinente el Estado examinado, que podrá presentarse verbalmente o por escrito. La exposición por escrito que resume la información no deberá exceder de 20 páginas, a fin de garantizar la igualdad de trato a todos los Estados y evitar la sobrecarga del mecanismo. Se alienta a los Estados a que preparen la información mediante un amplio proceso de consulta a nivel nacional con todos los actores interesados pertinentes. b) Además, una compilación preparada por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos de la información contenida en los informes de los órganos de tratados, los procedimientos especiales, incluidas las observaciones y comentarios del Estado examinado, y otros documentos oficiales pertinentes de las Naciones Unidas, que no excederá de diez páginas. c) La información creíble y fidedigna adicional que proporcionen otros interlocutores pertinentes al examen periódico universal, que también deba considerar el Consejo en el examen. La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos preparará un resumen de dicha información que no excederá de diez páginas.”, en Resolución del Consejo de Derechos Humanos A/HRC/5/1... op. cit. punto 15, a, b y c.

⁶⁹⁴ “Las modalidades del examen serán las siguientes: a) El examen se efectuará en un grupo de trabajo encabezado por el Presidente del Consejo e integrado por los 47 Estados miembros del Consejo. Cada Estado miembro determinará la composición de su delegación b) Los Estados observadores podrán participar en el examen, incluido el diálogo interactivo. c) Otros actores interesados pertinentes podrán asistir al examen en el grupo de trabajo. d) Se establecerá un grupo de tres relatores, seleccionados por sorteo entre los miembros del Consejo y procedentes de diferentes grupos regionales (troika), para facilitar cada examen, incluida la preparación del informe del grupo de trabajo. La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos prestará a los relatores la asistencia y pondrá a su disposición los conocimientos especializados necesarios.”, en Resolución del Consejo de Derechos Humanos A/HRC/5/1... op. cit. punto 18.

⁶⁹⁵ “21. El diálogo interactivo entre el país examinado y el Consejo tendrá lugar en el grupo de trabajo. Los relatores podrán compilar las cuestiones o preguntas que hayan de transmitirse al Estado examinado para facilitar su preparación y para centrar debidamente el diálogo interactivo, garantizando a la vez la equidad y la transparencia. 22. El examen de cada país durará tres horas en el grupo de trabajo. Además se asignará hasta una hora al examen del resultado por el pleno del Consejo. 25. El resultado

El documento que pone final al EPU se realizará en forma de resúmenes de las actividades realizadas por el grupo de trabajo. En dicho documento contendrá las recomendaciones, observaciones realizadas al Estado por parte del Consejo y los compromisos asumidos por el Estado investigado de forma voluntaria⁶⁹⁶. Concretamente debe contener la evaluación de la situación de los derechos humanos en el territorio del Estado examinado, haciendo especial hincapié en los aspectos positivos y negativos observados en las prácticas adoptadas. Así como enfatizar sobre la necesidad de aumentar la cooperación entre los Estados para la promoción y protección de los derechos humanos. Siempre se debe poner a disposición de los examinados la asistencia técnica del Consejo con el fin de lograr cumplir con sus obligaciones y con los compromisos asumidos voluntariamente⁶⁹⁷.

Incluso antes de su formulación el Estado examinado deberá comprometerse⁶⁹⁸ con el informe final del examen. El Consejo antes de su adopción final se remitirá al examinado para que muestre sus opiniones e indique temas que no han sido suficientemente tratados. Antes de la adopción de las medidas establecidas en él, tanto el Estado interesado, los miembros del Consejo como los Estados observadores podrán formular sus opiniones acerca del resultado final, mientras que otros sujetos participantes en el grupo de trabajo sólo expondrán meras observaciones generales⁶⁹⁹. Las recomendaciones que cuenten con la aprobación del Estado serán así establecidas

final del examen será adoptado por el pleno del Consejo.”, en Resolución del Consejo de Derechos Humanos A/HRC/5/1... op. cit. puntos 21, 22 y 25.

⁶⁹⁶ “*El resultado del examen se presentará en un informe que consistirá en un resumen de las actuaciones del proceso de examen, las conclusiones y/o recomendaciones, y los compromisos voluntarios del Estado examinado.*”, en Resolución del Consejo de Derechos Humanos A/HRC/5/1... op. cit. punto 26.

⁶⁹⁷ “*El examen periódico universal es un mecanismo cooperativo. Su resultado podrá incluir, entre otros: a) Una evaluación objetiva y transparente de la situación de los derechos humanos en el país examinado, que incluya los avances y los retos a los que se enfrenta el país; b) Intercambio de las mejores prácticas; c) Énfasis en el fortalecimiento de la cooperación para la promoción y protección de los derechos humanos; d) La prestación de asistencia técnica y el fomento de la capacidad en consulta con el país examinado y con su consentimiento; e) Los compromisos y promesas contraídos voluntariamente por el país examinado.*”, en Resolución del Consejo de Derechos Humanos A/HRC/5/1... op. cit. punto 27.

⁶⁹⁸ “*El país examinado debería involucrarse plenamente en el resultado del examen.*”, en Resolución del Consejo de Derechos Humanos A/HRC/5/1... op. cit. punto 28.

⁶⁹⁹ “*29. Antes de que el pleno del Consejo apruebe el resultado del examen, el Estado examinado debería tener la oportunidad de presentar sus respuestas a las cuestiones o preguntas que no se hayan tratado lo suficiente en el diálogo interactivo. 30. El Estado examinado y los Estados miembros del Consejo, así como los Estados observadores, tendrán la oportunidad de expresar sus puntos de vista sobre el resultado del examen antes de que el pleno adopte las medidas correspondientes. 31. Otros actores interesados pertinentes tendrán la oportunidad de hacer observaciones generales antes de que el pleno adopte el resultado del examen.*”, en Resolución del Consejo de Derechos Humanos A/HRC/5/1... op. cit. puntos 29, 30, y 31.

en el informe, pero las que no obtengan su beneplácito también se insertarán pero sin la alusión de la aceptación del Estado investigado⁷⁰⁰.

La aplicación de las recomendaciones, observaciones incluidas en el documento final, a pesar de señalarse que debe ser un documento cooperativo, dependerá del Estado examinado⁷⁰¹. En el próximo EPU, uno de sus puntos será el estudio de la aplicación de las recomendaciones del anterior examen. Ante las conclusiones del estudio del EPU, el Consejo decidirá si es necesaria la implantación de algún tipo de medida de seguimiento⁷⁰². En el momento que no exista compromiso, cooperación con el EPU, por parte de los Estados el Consejo intervendrá cuando entienda que tales desplantes sean reiterativos⁷⁰³.

Al pretérito órgano de control, la Comisión, se le achacaba su incapacidad para dar respuesta a las violaciones de los derechos humanos, existía un mecanismo de denuncia pero era ineficaz. Así el Consejo, en el primer año de su funcionamiento, debió decidir qué hacer con el procedimiento de denuncias existente.

A tal fin creó un nuevo sistema de denuncias, que en verdad no contiene demasiadas diferencias con el establecido para la Comisión pero las existentes son significativas. Su razonable parecido queda al descubierto al sentenciarse que la base del presente proceso será la Resolución del Consejo Económico y Social mediante la cual se instituyó el proceso de denuncias de la Comisión⁷⁰⁴. El objetivo de estas denuncias será enfrentarse a las violaciones persistentes (no individuales, ni puntuales)

⁷⁰⁰ “Las recomendaciones que cuenten con el apoyo del Estado examinado se señalarán como tales. Otras recomendaciones se recogerán junto con las observaciones correspondientes del Estado examinado. Unas y otras se incluirán en el informe final que ha de adoptar el Consejo.”, en Resolución del Consejo de Derechos Humanos A/HRC/5/1... op. cit. punto 32.

⁷⁰¹ “El resultado del examen periódico universal, que ha de ser un mecanismo cooperativo, debería ser aplicado principalmente por el Estado examinado y, según corresponda, por otros actores interesados pertinentes.”, en Resolución del Consejo de Derechos Humanos A/HRC/5/1... op. cit. punto 33.

⁷⁰² “Al considerar el resultado del examen periódico universal, el Consejo decidirá si se necesitan medidas de seguimiento concretas y cuándo se han de adoptar.”, en Resolución del Consejo de Derechos Humanos A/HRC/5/1... op. cit. punto 37.

⁷⁰³ “Tras haber agotado todos los esfuerzos por alentar a un Estado a que coopere con el mecanismo de examen periódico universal, el Consejo abordará, según corresponda, los casos persistentes de no cooperación con el mecanismo.”, en Resolución del Consejo de Derechos Humanos A/HRC/5/1... op. cit. punto 38.

⁷⁰⁴ “La resolución 1503 (XLVIII) del Consejo Económico y Social, de 27 de mayo de 1970, revisada por la resolución 2000/3 de 19 de junio de 2000, sirvió como base de trabajo y se mejoró cuando fue necesario para asegurar un procedimiento de denuncia imparcial, objetivo, eficiente, orientado a las víctimas y oportuno. Se mantendrá el carácter confidencial del procedimiento con el objeto de aumentar la cooperación con el Estado interesado.”, en Resolución del Consejo de Derechos Humanos A/HRC/5/1... op. cit. punto 86.

de los derechos humanos, siempre que las mismas sean fehacientes⁷⁰⁵. El proceso de averiguación de los hechos denunciados se desarrollará en la más estricta confidencialidad, para de esta manera lograr que los Estados denunciados cooperen en la solución de los conflictos.

Los criterios de admisibilidad al ser mucho más laxos son un punto de ruptura con la regulación de la Comisión⁷⁰⁶. Para la presente Tesis doctoral lo interesante es la posibilidad de que la interposición de la denuncia provenga de un grupo de personas, bajo esta indicación podrán inmiscuirse las organizaciones sindicales para la defensa de los derechos humanos, esta mención también se observó al tratar las denuncias del que los particulares pueden realizar frente a un Estado ante el Comité DESC.

En cuanto al método de trabajo en relación hacia las denuncias se establecen dos grupos de trabajos: el Grupo de Trabajo sobre las Comunicaciones y el Grupo de Trabajo sobre las Situaciones⁷⁰⁷.

⁷⁰⁵ “Se está estableciendo un procedimiento de denuncia para abordar los cuadros persistentes de violaciones manifiestas y fehacientemente probadas de todos los derechos humanos y de todas las libertades fundamentales que se produzcan en cualquier parte del mundo y en cualquier circunstancia.”, en Resolución del Consejo de Derechos Humanos A/HRC/5/1... op. cit. punto 85.

⁷⁰⁶ “Una comunicación relacionada con una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales será admisible a los efectos de este procedimiento, siempre que: a) No tenga motivaciones manifiestamente políticas y su objeto sea compatible con la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros instrumentos aplicables en el campo de los derechos humanos. b) Contenga una descripción fáctica de las presuntas violaciones, incluidos los derechos que supuestamente se hayan vulnerado. c) El lenguaje empleado no sea insultante. Sin embargo, la comunicación podrá ser examinada si cumple los demás criterios de admisibilidad una vez suprimidas las expresiones insultantes. d) La presente una persona o un grupo de personas que afirmen ser víctimas de violaciones de derechos humanos y libertades fundamentales, o una persona o grupo de personas, incluidas ONG, que actúen de buena fe de conformidad con los principios de derechos humanos, no tengan posturas políticamente motivadas contrarias a lo dispuesto en la Carta de las Naciones Unidas y que sostengan tener conocimiento directo y fidedigno de esas violaciones. Sin embargo, las comunicaciones que estén debidamente fundamentadas no serán inadmisibles sólo porque la información de los autores individuales sea de segunda mano, a condición de que se acompañen de pruebas claras. e) No se base exclusivamente en informes difundidos por los medios de comunicación. f) No se refiera a un caso que parezca revelar un cuadro persistente de violaciones manifiestas y fehacientemente probadas de los derechos humanos del que ya se esté ocupando un procedimiento especial, un órgano creado en virtud de un tratado u otro procedimiento de denuncia análogo, de las Naciones Unidas o regional, en la esfera de los derechos humanos. g) Se hayan agotado los recursos de la jurisdicción interna, salvo que parezca que esos recursos serían ineficaces o podrían prolongarse injustificadamente.”, en Resolución del Consejo de Derechos Humanos A/HRC/5/1... op. cit. punto 87.

⁷⁰⁷ “89. Se establecerán dos grupos de trabajo distintos con el mandato de examinar las comunicaciones y señalar a la atención del Consejo los cuadros persistentes de violaciones manifiestas y fehacientemente probadas de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. 90. Ambos grupos de trabajo operarán, en la mayor medida posible, sobre la base del consenso. De no haber consenso, las decisiones se adoptarán por mayoría simple de votos. Los grupos de trabajo podrán establecer sus propios reglamentos.”, en Resolución del Consejo de Derechos Humanos A/HRC/5/1... op. cit. puntos 89 y 90.

Las funciones del primer grupo son la decisión sobre la admisibilidad, si existen verdaderas violaciones persistentes de derechos humanos se le considera admisible. Al final de su análisis debe redactar un documento en el que exponga las comunicaciones admitidas, sus razones para adoptar su decisión y las recomendaciones que tenga a bien ofrecer al caso concreto⁷⁰⁸. Por consiguiente, el segundo grupo de trabajo se centra en las informaciones y recomendaciones suministradas por el anterior grupo de trabajo⁷⁰⁹. En el informe que debe presentar al Consejo deberá informar sobre los cuadros persistentes de violaciones de los derechos humanos, con sus recomendaciones para por fin a las mismas. Por descontado todas sus decisiones deberán estar plenamente justificadas, a través de la indicación de los motivos por los cuales se recomendaron esas medidas para la citada situación⁷¹⁰.

En los aspectos procesales se ha mejorado el anterior procedimiento. A pesar de continuar con la confidencialidad, se permite mayor acceso a la información. Por ejemplo al denunciante se le informa de los acontecimientos procesales importantes⁷¹¹.

⁷⁰⁸ “Los miembros del Grupo de Trabajo sobre las Comunicaciones adoptarán una decisión sobre la admisibilidad de las comunicaciones y evaluarán las denuncias de violaciones en cuanto al fondo, en particular para determinar si las comunicaciones, por sí solas o en combinación con otras, parecen revelar un cuadro persistente de violaciones manifiestas y fehacientemente probadas de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. El Grupo de Trabajo sobre las Comunicaciones proporcionará al Grupo de Trabajo sobre las Situaciones un expediente en el que figurarán todas las comunicaciones admisibles, así como las recomendaciones al respecto. Cuando el Grupo de Trabajo sobre las Comunicaciones requiera un examen más a fondo o información adicional, podrá mantener un caso en estudio hasta su siguiente período de sesiones y solicitar esa información al Estado interesado. El Grupo de Trabajo sobre las Comunicaciones podrá decidir desestimar un caso. Todas las decisiones del Grupo de Trabajo sobre las Comunicaciones se basarán en una rigurosa aplicación de los criterios de admisibilidad y deberán estar debidamente justificadas.”, en Resolución del Consejo de Derechos Humanos A/HRC/5/1... op. cit. punto 95.

⁷⁰⁹ “El Grupo de Trabajo sobre las Situaciones, basándose en la información y las recomendaciones que le haya facilitado el Grupo de Trabajo sobre las Comunicaciones, deberá presentar al Consejo un informe sobre los cuadros persistentes de violaciones manifiestas y fehacientemente probadas de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, y formular recomendaciones al Consejo sobre la manera de proceder, normalmente en forma de un proyecto de resolución o decisión relativo a la situación que se le haya remitido. Cuando el Grupo de Trabajo sobre las Situaciones requiera un examen más a fondo o información adicional, los miembros podrán mantener un caso en estudio hasta su siguiente período de sesiones. El Grupo de Trabajo sobre las Situaciones también podrá decidir desestimar un caso.”, en Resolución del Consejo de Derechos Humanos A/HRC/5/1... op. cit. punto 98.

⁷¹⁰ “Todas las decisiones del Grupo de Trabajo sobre las Situaciones deberán estar debidamente justificadas e indicar las razones de la interrupción del examen de una situación o de las medidas recomendadas al respecto. Toda decisión de que se deje de examinar un asunto debería adoptarse por consenso o, si ello no es posible, por mayoría simple de votos.”, en Resolución del Consejo de Derechos Humanos A/HRC/5/1... op. cit. punto 99.

⁷¹¹ “El procedimiento de denuncia garantizará que tanto el denunciante como el Estado interesado sean informados de las actuaciones en las etapas clave siguientes: a) Cuando una comunicación sea considerada inadmisibile por el Grupo de Trabajo sobre las Comunicaciones o cuando pase al examen del Grupo de Trabajo sobre las Situaciones; o cuando uno de los Grupos de Trabajo o el Consejo decida mantener pendiente la comunicación; b) Cuando se adopte el resultado final.”, en Resolución del Consejo de Derechos Humanos A/HRC/5/1... op. cit. punto 106.

También se posibilita que la identidad del denunciante no se conozca por parte del Estado implicado⁷¹² para de este modo evitar represalias.

Las medidas que se pueden implementar respecto al examen de la denuncia, guardan una gran similitud con las establecidas en la Comisión. En primer lugar se puede dejar de examinar una comunicación cuando no se justifique su análisis o por que la adopción de medidas posteriores resulte superflua, al haberse superado los hechos que motivaron la denuncia. Por el contrario ante el mantenimiento de esas circunstancias puede que sea precisa la dotación de información actual por parte del Estado instado. Ante esta situación de persistencia también puede nombrarse un experto independiente que se ocupe de la investigación e informe directamente al Consejo. Otra opción es pasar del examen privado al público (recurriendo al otro método de investigación de la Comisión). Por último, esto si es una novedad, se recomienda la asistencia técnica de la Oficina del Alto comisionado al Estado interesado, para poder implantar las medidas indicadas en el documento final⁷¹³.

V. II. TRIBUNAL INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS: UNA UTOPIA NECESARIA

Del breve estudio sobre los instrumentos de protección internacional de los derechos humanos disponibles en la actualidad, se puede concluir que son unos mecanismos insuficientes para asegurar su respeto en el ámbito global. Si tales instrumentos cuentan con decisivas fallas frente a los desmanes del poder público, más preocupante es la desprotección padecida frente a los ataques provenientes de particulares ajenos a las potestades públicas.

⁷¹² “Si el denunciante solicita que no se dé a conocer su identidad, ésta no se comunicará al Estado interesado.”, en Resolución del Consejo de Derechos Humanos A/HRC/5/1... op. cit. punto 108.

⁷¹³ “De conformidad con la práctica establecida, la medida que se adopte respecto de una situación particular debería ser una de las siguientes opciones: a) Que se deje de examinar la situación cuando no se justifique su examen o la adopción de medidas posteriores; b) Que se mantenga la situación en estudio y se solicite al Estado interesado que proporcione información adicional dentro de un plazo de tiempo razonable; c) Que se mantenga la situación en estudio y se nombre a un experto independiente y altamente calificado para que siga de cerca la situación e informe al Consejo al respecto; d) Que se deje de examinar el asunto en virtud del procedimiento de denuncia confidencial para proceder a su examen público; e) Que se recomiende al ACNUDH que preste cooperación técnica, asistencia para el fomento de la capacidad o servicios de asesoramiento al Estado interesado.”, en Resolución del Consejo de Derechos Humanos A/HRC/5/1... op. cit. punto 109.

Con el fin de alcanzar una salvaguarda total de los derechos humanos es necesario no considerar al actual sistema de protección como un conjunto de mecanismos definitivos, sino concebirlos en forma de una etapa intermedia, inconclusa, temporal. Sólo mediante su evolución se logrará garantizar la máxima eficacia a los derechos humanos en todo el planeta. La actual etapa ha supuesto un enorme progreso, pero su desarrollo no ha sido suficiente y para evitar su estancamiento e involución deberá progresar hacia estamentos más desarrollados.

Con el fin de exponer su ineficacia se han plasmado sus principales defectos.

Las principales dificultades, que lastran la efectividad del actual sistema de garantías de los derechos humanos en el ámbito internacional, tienen como núcleo común su estructura orgánica.

Dicha estructura está desorganizada, no responde a un orden lógico, es decir, es un sistema poco o nada estructurado. La organización de los recursos disponibles para hacer frente a las violaciones de los derechos humanos es muy caótica, al entremezclarse diversos regímenes, instrumentos, órganos, etc. La constatación de esta fragosa estructura orgánica ha quedado sentenciada en un informe de la Secretaría General de las Naciones Unidas, titulado “Documento de exposición de conceptos sobre la propuesta de la alta comisionada relativa a un órgano permanente unificado creado en virtud de tratados” (HRI/MC/2006/2) del 22 de marzo de 2006⁷¹⁴. En el susodicho informe se resalta que el sistema de órganos creados para la protección de los derechos humanos, en virtud a las disposiciones de diversos Tratados o Pactos, no responde al más mínimo orden y no se desarrolla dentro de ningún marco integrado. Esta desestructurada situación ha producido un debilitamiento en su capacidad para proteger a los derechos humanos⁷¹⁵.

⁷¹⁴ La referencia a tal documento se ha extraído de la VIDIGAL DE OLIVEIRA, A.: *Protección internacional de los derechos humanos – justificaciones técnico-jurídicas para la creación de un tribunal mundial de derechos humanos...* op. cit. No hay una página exacta pues se utiliza en una gran parte del trabajo.

⁷¹⁵ “En el sistema de órganos creados en virtud de tratados se ha ido desarrollando de forma no sistemática y no funciona como marco integrado e indivisible de protección de los derechos humanos. Ello ha debilitado su repercusión general. La existencia de siete órganos que actúan independientemente para vigilar el cumplimiento de las obligaciones contraídas en virtud de la Declaración Universal de Derechos Humanos hace que puedan darse interpretaciones divergentes que, a su vez, pueden generar incertidumbre respecto de conceptos y normas fundamentales de derechos humanos, con lo cual se socava la posibilidad de dar una interpretación global, exhaustiva e intersectorial de las disposiciones relativas a los derechos humanos. La falta de coordinación y colaboración entre los órganos puede dar lugar a jurisprudencia contradictoria, cuestión a la cual se hace frente específicamente en el proyecto de Convención internacional para la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas, en el cual se exige que su Comité consulte con otros órganos con miras a asegurar la coherencia de sus observaciones

Con base en los postulados encontrados en ese informe de la Secretaria General de la ONU se puede constatar que la existencia de tantos órganos de control como documentos, que desarrollan los derechos humanos comprendidos en la DUDH, conlleva una serie de consecuencias perniciosas para su propia salvaguarda, al no encontrarse organizados.

Paradójicamente ese debilitamiento de su eficacia no era el objetivo perseguido con la creación de todos esos documentos internacionales y sus respectivos órganos de control, sino más bien era el efecto contra el cual se luchaba.

En definitiva, la creación de diversos órganos ha conllevado la fragilidad del sistema de protección internacional a través de la presencia de un conglomerado caótico de órganos, decisiones, duplicidad de funciones, etc. La diversidad de órganos de control produce la existencia de una divergencia interpretativa sobre el concepto, contenido y eficacia de los derechos humanos. Si en el desarrollo de la función de dichos órganos de control no se adoptan normas de coordinación, las diferencias interpretativas, que en un principio serían beneficiosas pues aportarían diversos puntos en los conflictos entre derechos, pueden desembocar, y de hecho así está ocurriendo, en problemas muy graves.

Una de las principales consecuencias, de la diversidad en la interpretación de los derechos humanos, lógicamente es una difusa conjunción de decisiones discordantes, que imposibilitan la adopción de un tratamiento homogéneo de los derechos humanos. Los problemas derivados de la insuficiencia en la coordinación de los órganos de control afectan sobremanera a los Estados, pues a la hora de relacionarse con los individuos desconocen cuál es la forma correcta de actuar para evitar una nueva violación de dichas prerrogativas.

y recomendaciones respectivas. La multiplicidad de recomendaciones derivadas de cada uno de los órganos dificulta que los Estados Partes y otros interesados nacionales se formen una imagen completa de las cuestiones y recomendaciones clave respecto de la situación imperante en los Estados en materia de derechos humanos. Ello puede disminuir la posibilidad de que los Estados Partes traduzcan estos resultados en planes y en programas nacionales intersectoriales integrados.”, en SECRETARÍA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS: Documento de exposición de conceptos sobre la propuesta de la alta comisionada relativa a un órgano permanente unificado creado en virtud de tratados, HRI/MC/2006/2, 22 de marzo de 2006, punto 23, disponible en la página Web: <http://www.un.org/Docs/journal/asp/ws.asp?m=HRI/MC/2006/2>. Consultada por última vez el 19/01/2015.

En el desarrollo de su actividad la Secretaría General de la ONU ha demostrado esa falta significativa de coordinación entre los actuales órganos de control. Con el objetivo de evitar las consecuencias mencionadas, dicha institución planteó una serie de ideas en el marco de la Convención Internacional para la Protección de Todas las Personas contra las Desapariciones Forzadas. Según ellas, el comité encargado de la protección de los preceptos de tal Convención deberá consultar sus decisiones, con los demás órganos, para asegurar cierta coherencia en las recomendaciones sobre los derechos humanos. Desde mi punto de vista es una solución parcial e insuficiente, puesto que sólo incumbe a un órgano y además es sólo una mera recomendación no una obligación.

En la actualidad ante la inexistencia de coordinación puede producirse que un mismo supuesto sea encausado por varios órganos de control. Esa concomitancia de órganos en torno a un mismo asunto sucede tanto desde el ámbito material como del geográfico. Por ejemplo, un mismo conflicto puede verse tramitado por los órganos de control internacional y regional o por instrumentos encargados de la protección de distintos derechos humanos, puesto que ambos asumen que ese asunto entra dentro de sus competencias. El límite competencial de los órganos no es del todo claro⁷¹⁶. De esta forma en demasiadas ocasiones se produce una duplicación⁷¹⁷ y superposición de mandatos para resolver un idéntico conflicto, al encontrarse facultados una pluralidad de órganos. Esta situación no debería darse pues teóricamente existe una diferenciación en las facultades de cada órgano. Con base en sus documentos constitutivos se crea

⁷¹⁶ La dificultad de los órganos de control es reconocida por la propia Asamblea General de la ONU, “*Decidida a adaptar, fortalecer y simplificar los mecanismos existentes para promover y proteger todos los derechos humanos y libertades fundamentales evitando las duplicaciones innecesarias.*”, en Resolución de la Asamblea General A/RES/48/141... op. cit. pág. 2.

⁷¹⁷ “*El aumento del número de tratados y de órganos creados en virtud de tratados no ha sido sistemático y sus disposiciones y competencias se superponen, lo cual ha ocasionado duplicaciones. Los órganos existentes aplican métodos de trabajo diferentes, lo cual pone en peligro la coherencia del sistema y genera confusión para los Estados Partes y otros agentes que intervienen en el sistema. Actualmente no hay coordinación entre los órganos creados en virtud de tratados respecto del calendario de examen de los informes. Un Estado Parte puede tener que presentar informes a varios comités en el plazo de un mes, o incluso de una semana, y muchos Estados Partes comparecen ante varios comités en el mismo año. Los órganos creados en virtud de tratados han adoptado procedimientos distintos para examinar los informes, lo cual dificulta que los Estados Partes determinen el mejor modo de preparar el diálogo con el Comité y aprovecharlo al máximo. Puede suceder que varios órganos formulen a un Estado Parte la misma pregunta y que, por ello, se dedique menos tiempo a cuestiones relacionadas específicamente con cada uno de los tratados. La escasa coordinación y colaboración entre los órganos creados en virtud de tratados, así como los enfoques distintos, en particular en lo que se refiere a la función de las ONG, las instituciones nacionales de derechos humanos y el sistema de las Naciones Unidas, en sentido amplio, aumentan la duplicación y obstaculizan la interacción con los interesados, a quienes el sistema resulta poco claro.*”, en SECRETARÍA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS: Documento de exposición de conceptos sobre la propuesta de la alta comisionada relativa a un órgano permanente unificado creado en virtud de tratados... op. cit. punto 17.

una zona de exclusiva competencia pero en la práctica no es tan sencillo diseccionar tales límites.

Las deficiencias del sistema no sólo afectan a los Estados sino también al individuo, al particular, que ve peligrar sus derechos en virtud a una acuciante inseguridad jurídica. Puesto que no tiene la certeza de cuál es el órgano encargado de tramitar su reclamación y por lo tanto de cuáles son los criterios, los razonamientos que se emplean para resolver la violación de sus derechos, no podrá intuir la decisión que tomará⁷¹⁸.

En resumidas cuentas, el sistema de protección internacional de los derechos humanos se caracteriza por la imbricación de multitud de órganos, formados por subestructuras autónomas e independientes, con diversidad de ámbitos, geográficos y materiales, vinculados a diversas organizaciones internacionales. A pesar de las grandes deficiencias presentes en el actual sistema no todos son aspectos negativos. Se puede aprovechar su experiencia para redefinir la protección internacional de los derechos humanos, aprovechando sus puntos positivos y evitando caer en sus mismos errores.

Por lo tanto, una de las primeras misiones será construir un sistema estructurado, coordinado y para tal fin se deberá adoptar la creación de un nuevo órgano de control.

En relación a este órgano de control pueden adoptarse perspectivas diferentes. En este estudio se ha decantado por postular dos tipos, entre ellos ejemplifican los extremos de la modificación desde la postura más suave a la más radical.

El primero está caracterizado por la constitución de un órgano dotado de una crucial facultad de coordinación entre los diversos órganos. Su función es la de coordinar las actividades, las decisiones de los órganos de control creados por cada Tratado, Convenio. Los órganos coordinados serán quienes ejerzan el control directo de las obligaciones de los Estados en materia de derechos humanos y no el órgano de

⁷¹⁸ “la pluralidad de instrumentos, órganos y procedimientos conlleva unos grandes inconvenientes, porque no sólo es causa de una confusión o inseguridad jurídica en el individuo, único destinatario del sistema, sino de graves dificultades en el funcionamiento y una seria duda sobre su eficacia.”, MORENILLA RODRÍGUEZ, J. M.: *Los Sistemas para la Protección Internacional de los Derechos Humanos*, Centro de Publicaciones del Ministerio de Justicia, Madrid, 1986, pág. 89, extraído de VIDIGAL DE OLIVEIRA, A.: *Protección internacional de los derechos humanos- justificaciones técnico-jurídicas para la creación de un tribunal mundial de derechos humanos...* op. cit. pág. 338.

coordinación. Con su instauración se daría equilibrio a todo el sistema, al dotarle de un punto de referencia. A través de su labor se limitarían las competencias de cada órgano de control, evitando la duplicidad y la creación de interpretaciones y decisiones contradictorias sobre los derechos.

La segunda opción es la creación de un único órgano, que sustituya a los actuales constituidos por los documentos u organizaciones específicas de los derechos humanos. Este nuevo órgano tendría ya una capacidad de decisión sobre todas las materia recogidas en los Tratados, Convenciones y Pactos de derechos humanos. A esta extensión material debe añadir su extensión universal, sin limitaciones territoriales. Sería un verdadero órgano de control y no sólo de coordinación, mediante su institución se podría razonar la necesaria eliminación de los demás órganos de control.

La ONU⁷¹⁹ ha iniciado tibios intentos de lograr una coordinación en la actuación de sus comités, con el fin de alcanzar cierta homogeneidad en la protección de los derechos humanos⁷²⁰. También los presidentes de los diversos comités⁷²¹ han observado la necesidad de mayor colaboración, entre los órganos que presiden y el Consejo de Derechos Humanos para mejorar la protección de tales derechos⁷²².

⁷¹⁹ Referencia al documento Informe sobre la aplicación de las recomendaciones de la sexta reunión de los comités y de la 19ª reunión de los presidentes, HRI/MC/2008/2, 22 de mayo de 2008, de la Secretaria General de las Naciones Unidas de la ONU extraído de VIDIGAL DE OLIVEIRA, A.: *Protección internacional de los derechos humanos- justificaciones técnico-jurídicas para la creación de un tribunal mundial de derechos humanos...* op. cit. pág. 340.

⁷²⁰ “vii) La sexta reunión de los comités reiteró su recomendación de que la Secretaría organizara en 2008 una reunión con representantes de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, los organismos especializados, fondos y programas de las Naciones Unidas y miembros de los órganos creados en virtud de tratados, a fin de estudiar la forma de mejorar la cooperación y la interacción con respecto a los procesos de presentación de informes y de seguimiento. viii) La sexta reunión de los comités reiteró su recomendación anterior de que todos los órganos creados en virtud de tratados establecieran un mecanismo de relatores o coordinadores para mejorar la cooperación y facilitar una interacción más eficaz con los organismos especializados de las Naciones Unidas en relación con aspectos temáticos y cuestiones específicas de los países y en materia de seguimiento.”, en Informe sobre la aplicación de las recomendaciones de la sexta reunión de los comités y de la 19ª reunión de los presidentes, HRI/MC/2008/2, 22 de mayo de 2008, apartado E, disponible en la página Web:

http://www2.ohchr.org/english/bodies/icm-mc/docs/HRI.MC.2008.2_sp.doc. Consultada por última vez el 19/01/2015.

⁷²¹ Referencia a Informes de los Presidentes de los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos sobre su 19ª reunión extraído de VIDIGAL DE OLIVEIRA, A.: *Protección internacional de los derechos humanos- justificaciones técnico-jurídicas para la creación de un tribunal mundial de derechos humanos...* op. cit. pág. 340.

⁷²² “[...] Los presidentes reconocieron además la necesidad de desarrollar una cooperación eficaz entre los órganos creados en virtud de tratados y el Consejo.”, Informes de los Presidentes de los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos sobre su 19ª reunión celebrada en Ginebra el 21 y el 22 de junio de 2007, de conformidad con lo dispuesto en la resolución 57/202 de la Asamblea General, de 18 de diciembre de 2002, punto 26, disponible en la página Web:

La confusión reinante en torno a los órganos de control no ha hecho más que comenzar, dado que como se indicó anteriormente no es un proceso concluido. Actualmente entre los diversos Estados del planeta siguen acordando la consecución de nuevos Tratados que darán lugar a más órganos de control. Nuevos mecanismos que contribuyen a ampliar el aturdimiento sobre este tema.

La garantía de los derechos humanos ha aumentado de forma cualitativa y cuantitativa, pero aún existen puntos negros, vacíos en la protección de dichas prerrogativas.

De manera similar a la necesidad de reconocer nuevos derechos humanos, la protección de los derechos humanos debe progresar, evolucionar conforme a las nuevas circunstancias para evitar un anquilosamiento y convertirse en instrumentos ineficaces.

Pero la citada evolución no debe encaminarse a la constitución de más órganos de control que se sumen a los ya existentes y contribuyan al conglomerado caótico que existe en la actualidad, sino que los esfuerzos de la Comunidad internacional deben destinarse a dar con la solución de estas dificultades.

La única forma de superarlas es través del establecimiento de un órgano de control universal, que aglutine en sus competencias todas las materias sobre los derechos humanos. Con aquel instrumento se otorgará una visión, una interpretación global y uniforme de dichos derechos. Además de esta labor de coordinación vital para homogeneizar la situación de los derechos humanos, se debería ser más ambiciosos e ir un paso más adelante con la dotación a este nuevo órgano de una verdadera facultad de decisión. Otorgarle valor jurídico a sus fallos, lejos de las recomendaciones y de los consejos impuestos por los actuales órganos de control. Esta dotación será fundamental para asegurar el respeto de las prerrogativas básicas en todas las partes del planeta, en definitiva se logrará implantar una verdadera eficacia de los derechos humanos en el ámbito internacional.

A los problemas que plantean la existencia de esta diversidad de órganos, se unen las deficiencias producidas por la naturaleza de los mecanismos que dichos

<http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=dtYoAzPhJ4NM4Lu1TOebPGdINGAvCQ8Q1Adq3RoXx1kLGT0F00HDux0IXIhpPzRcdRpUMY9sFUVshUBf4JGjWDCDUspjdg418IEPP3%2Fo5Q%3D>. Consultada por última vez el 19/01/2015.

órganos de control emplean. Diversidad de órganos que emplean distintos instrumentos de control y así viene resquebraja la uniformidad en el tratamiento de los derechos humanos. Por poner un ejemplo: no existe el mismo tratamiento entre los derechos civiles y políticos que con los económicos, sociales y culturales.

Además de esa diferencia en su tipología y empleo, los instrumentos de control emanados de los Tratados, Convenciones y Pactos no disponen de una constatada eficacia para asegurar un correcto cumplimiento de los derechos humanos por parte de los poderes públicos.

Uno de los mecanismos que más dudas suscitan son los informes que los Estados deben entregar periódicamente ante los diferentes órganos de control. Los Estados aceptan voluntariamente estas medidas de control sin ninguna coacción pero ello no quiere decir nada.

En el supuesto examinado anteriormente, sobre el informe indicado para vigilar el cumplimiento de PIDCP por el Comité de Derechos Humanos, se ha observado cómo algunos Gobiernos cumplen con su presentación. Sin embargo, en muchos casos su realización no se somete estrictamente a las orientaciones de los órganos de control encargados de su revisión. En el supuesto del Estado chileno, éste alargó los plazos de entrega y al Comité no le quedó otra opción que proceder a recriminárselo en las observaciones finales, sin más consecuencias ante tal incumplimiento.

Si bien la manera y los plazos de realización pueden ser considerados como aspectos formales, más importancia tiene la aceptación y puesta en marcha de las recomendaciones realizadas por los órganos de control. Bajo los ejemplos examinados, se puede sentenciar que las recomendaciones carecen de fuerza jurídica vinculante y sólo la voluntad política de los Estados es quién determina si las aceptan o no.

A pesar de ser mecanismos comúnmente aceptados no suponen un elemento totalmente eficaz para controlar el cumplimiento de los derechos humanos, ya que en demasiadas ocasiones se produce una falta total de implicación de los Estados, situación constatable en casi todas las fases del proceso. Las razones que explican estas consecuencias son varias; en primer lugar puede darse por un evidente desinterés de los entes públicos; en segundo lugar a pesar de existir un interés real por realizarlos, los Estados pueden encontrarse imposibilitados realmente para llevarlos a cabo. No toda la culpa por la falta de efectividad de los informes debe achacarse a los obligados

por ellos, sino que a ello se une el desbordamiento de los Comités, que deben estudiar multitud de informes.

La constatación de este tipo de deficiencias llevó al Secretario General de la ONU⁷²³ a considerar la necesidad de imponer criterios de coordinación en las actividades de los comités, además de postular la adopción de una norma sobre la obligatoriedad de los informes. El establecimiento de la posibilidad abierta a los Estados de entregar únicamente un sólo informe para comunicar, a los diversos comités, la situación de todos los derechos humanos, es una idea notoria⁷²⁴. Por parte de la Secretaría General de la ONU⁷²⁵ se ha reconocido esta problemática sobre los informes periódicos, al considerar que en muchas ocasiones este tipo mecanismos son aceptados por los Estados pero o bien no proceden a realizarlos o, como se ha observado en el caso de Chile, los realizan con una dejación absoluta.

Entre las propuestas realizadas a la ONU, para mejorar el sistema de protección de los derechos humanos basado en los Tratados o Pactos, una de ellas es el

⁷²³ Referencia al documento Informe del Secretario General de la ONU: Fortalecimiento de las Naciones Unidas: un programa para profundizar el cambio, 9 de septiembre de 2002 (A/57/387), obtenida de VIDIGAL DE OLIVEIRA, A.: Protección internacional de los derechos humanos- justificaciones técnico-jurídicas para la creación de un tribunal mundial de derechos humanos... op. cit. pág. 345.

⁷²⁴ “Dos medidas contribuirían a superar las deficiencias del sistema actual. En primer lugar, los comités deberían idear un criterio más coordinado para sus actividades y establecer una norma sobre las diversas obligaciones de presentación de informes. En segundo lugar, debería permitirse que los Estados presentaran un único informe en que se resumiera el cumplimiento de todos los tratados internacionales de derechos humanos en los que es parte.”, en Informe del Secretario General de la ONU: Fortalecimiento de las Naciones Unidas: un programa para profundizar el cambio, A/57/387, de 9 de septiembre de 2002, punto 54, disponible en la página Web: http://www.cinu.mx/docs/reforma_del_consejo_de_seguridad.pdf. Consultada por última vez el 19/01/2015.

⁷²⁵ “El sistema se enfrenta también a problemas derivados de que muchos Estados aceptan el sistema de tratados de derechos humanos oficialmente pero no actúan en consecuencia, o lo hacen de manera superficial, ya sea como resultado de la falta de capacidad o de la falta de voluntad política. Algunos Estados no presentan los informes que exigen los tratados y la mayoría los presentan con una demora considerable. Muchos Estados, incluidos los que tienen una capacidad técnica significativa y un grado elevado de empeño, tropiezan con dificultades para cumplir las complejas obligaciones en materia de presentación de informes, que con frecuencia se superponen, debido a otras exigencias en la materia. Las cifras correspondientes a febrero de 2006 indican que se ha presentado el 70% del total de informes de Estados Partes, porcentaje que se ha logrado gracias a la presentación de informes consolidados. De los informes iniciales que han de presentarse, el 30% todavía no se ha recibido. A febrero de 2006, sólo 8 de los 194 Estados que son partes en uno o más de los siete tratados están al día, mientras que los otros 186 Estados deben 1.442 informes a los órganos creados en virtud de tratados. Los Comités tienen un poder real escaso para obligar a los Estados a cumplir los procedimientos pero, con los métodos de trabajo actuales, no podrían hacer frente a la labor que supondría que los Estados Partes cumplieran sus obligaciones. El logro de la meta establecida por la Alta Comisionada consistente en la ratificación universal y la aceptación de todas las quejas y procedimientos de investigación, junto con el pleno cumplimiento por los Estados Partes de los procedimientos de presentación de informes, agravaría estos problemas.”, en SECRETARÍA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS: Documento de exposición de conceptos sobre la propuesta de la alta comisionada relativa a un órgano permanente unificado creado en virtud de tratados... op. cit. punto 16.

establecimiento de un único órgano encargado de la supervisión de diversos documentos⁷²⁶. La propia Secretaría General reconoce la labor realizada en este tema por el experto independiente Philip Alston. El citado autor preparó tres informes sobre la forma de mejorar la eficacia a largo plazo del sistema de Tratados de derechos humanos de la ONU⁷²⁷. Las ideas del Secretario General de la ONU sobre la necesidad de uniformar el sistema de informes tuvieron su recepción en varios documentos de la ONU⁷²⁸.

Otra constatable deficiencia, entre los mecanismos disponibles por los órganos de control, hace referencia al sistema de denuncias por incumplimiento en materia de derechos humanos entre los Estados. Ya sus propias características hacen intuir problemas sobre su verdadera efectividad para con los derechos humanos. Bajo la confidencialidad, caso de las denuncias ante el Consejo de Derechos Humanos, justificada para favorecer una colaboración más profunda de los Estados reclamados, se debilita la influencia de la opinión pública y se imposibilita su conocimiento de los hechos, sólo en el momento de la conclusión del proceso se conocen los detalles del

⁷²⁶ “[...] Un experto independiente nombrado por el Secretario General para realizar un estudio sobre el mejoramiento de la eficacia a largo plazo del sistema de tratados de derechos humanos de las Naciones Unidas en el decenio de 1980 sugirió, entre otras cosas, que se creara un órgano de supervisión único para todos los tratados.”, en SECRETARÍA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS: Documento de exposición de conceptos sobre la propuesta de la alta comisionada relativa a un órgano permanente unificado creado en virtud de tratados... op. cit. punto 5.

⁷²⁷ “[...] El primero (A/44/668) se presentó a la Asamblea General en 1989; en 1993 se preparó un informe provisional (A/CONF.157/PC/62/Add.11/Rev.1) para la Conferencia Mundial de Derechos Humanos; y se transmitió un informe actualizado final (E/CN.4/1997/74) a la Comisión de Derechos Humanos en su 53º período de sesiones, celebrado en 1997. Se solicitaron las opiniones de los Estados, los organismos de las Naciones Unidas, el Secretario General y otras partes interesadas respecto del informe final, que se presentaron a la Comisión de Derechos Humanos en 1998 y 2000 (E/CN.4/1998/85 y E/CN.4/2000/98).”, en SECRETARÍA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS: Documento de exposición de conceptos sobre la propuesta de la alta comisionada relativa a un órgano permanente unificado creado en virtud de tratados... op. cit. pág. 6, nota al pie de página 4.

⁷²⁸ “El segundo informe del Secretario General sobre la reforma, publicado en 2002, dio un nuevo impulso a las deliberaciones al pedir a los órganos creados en virtud de tratados internacionales de derechos humanos que idearan “un criterio más coordinado para sus actividades” y establecieran “una norma sobre las diversas obligaciones de presentación de informes”, y en él se sugirió que “debería permitirse que los Estados presentaran un único informe en que se resumiera el cumplimiento de todos los tratados internacionales de derechos humanos de los que son partes” (A/57/387, párr. 54). En su informe “Un concepto más amplio de la libertad” (A/59/2005), el Secretario General volvió a destacar la necesidad de racionalizar y fortalecer el sistema de órganos creados en virtud de tratados y pidió que se aplicaran directrices armonizadas sobre la presentación de informes a todos los órganos de ese tipo para que pudieran funcionar como un sistema unificado. En su Plan de Acción (A/59/2005/Add.3), la Alta Comisionada reiteró ese llamamiento y destacó que el objetivo del sistema debía ser asegurar el mayor nivel posible de protección de todos los titulares de derechos y propuso el establecimiento de un órgano permanente unificado creado en virtud de tratados para asegurar un sistema de vigilancia reforzado y más eficaz, que permitiera aumentar los efectos del sistema de tratados de derechos humanos, en particular en el plano nacional.”, en SECRETARÍA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS: Documento de exposición de conceptos sobre la propuesta de la alta comisionada relativa a un órgano permanente unificado creado en virtud de tratados... op. cit. punto 5.

mismo. Hasta su resolución todo está envuelto por un velo de opacidad que hace dudar del proceso. Imagínese la posibilidad de que la opinión pública internacional tuviera conocimiento de la denuncia desde el inicio, se podría aportar información extra, ayudar a la resolución del proceso y una vez finalizado, sea cual sea el resultado, las posibilidades de presionar a los Estados para aplicar las medidas de los órganos de control, si las hubiera, serían superiores al tener más datos sobre el desarrollo de proceso. Desde una perspectiva alejada de los intereses políticos, se observa que con la confidencialidad del proceso se pretende ocultar estas situaciones de vulneración e intentar solucionarlos entre los entes políticos al margen de la sociedad civil, que al final es quien sufre las consecuencias de los incumplimientos estatales en relación con los derechos humanos.

Junto a esa opacidad llama la atención que se trata de un proceso de control voluntario para los Estados, sobre todo en el ámbito convencional, ellos serán quienes deben aceptar la posibilidad de ser interpelados por otros entes estatales para que cumplan con las obligaciones emanadas de los Tratados a los cuales pertenezcan. Aceptación que deberá realizar tanto el denunciado como el denunciante, se exige la llamada reciprocidad, bilateralidad. Es decir si un Estado, a pesar de haber ratificado los Pactos sobre derechos humanos, no quiere ser controlado en el desarrollo de sus actividades por los diversos comités, sobre todo por parte de los comités aquí estudiados, no lo será pues es un proceso mayoritariamente voluntario. Entonces a la confidencialidad (opacidad) se le une la voluntariedad y ambas características ponen en franco peligro la eficacia de los comités y su facultad de proteger los derechos humanos. Se ha comprendido que la mayoría de mecanismos entre Estados no buscan la satisfacción de los derechos humanos de los individuos sino más bien consagrar los diversos intereses de los Estados. Estas ideas quedan confirmadas a través del análisis de la labor de los Comités de los Pactos internacionales, puesto que los primeros pasos de los citados órganos de control ante la presencia de una reclamación contra un Estado parte es intentar alcanzar una solución armoniosa entre las dos partes enfrentadas⁷²⁹. El autor Villán Durán⁷³⁰ establece que este tipo de mecanismos nunca se han empleado

⁷²⁹ El autor Villán Durán entiende que la función de los comités en las denuncias de esta manera “Además, los distintos Comités están limitados por procedimientos en los que domina claramente el deseo de encontrar un arreglo amistoso o una solución conciliatoria que acomode los intereses de los Estados enfrentados, más que un deseo genuino de investigar los hechos y señalar las violaciones a los derechos humanos que se hayan producido, con el fin de atribuir las responsabilidades que se deriven.”, en VILLÁN DURÁN, C.: *Curso de derecho internacional de los derechos humanos*, Trotta, Madrid, 2002, págs. 438-439.

⁷³⁰ “A pesar de estas limitaciones, el procedimiento de quejas interestatales nunca ha sido utilizado en el marco de las NU, debido sin duda a que los gobiernos no lo consideran «políticamente correcto» en el marco de sus relaciones diplomáticas tradicionales. En cambio, los organismos

en la práctica de la ONU. Su argumentación se basa en la vis coercitiva de las normas de la diplomacia internacional vigentes en las relaciones entre los Estados soberanos. Las estrictas normas de protocolo diplomático impiden el empleo de estos mecanismos de denuncias interestatales, pues se considera que sería entrar en facetas propias de la soberanía estatal, aspectos que pertenecen únicamente a cada ente político.

Frente a este vacío en su empleo, los sistemas de denuncias iniciados por los particulares sí han sido utilizados, porque entre los individuos no tienen efecto alguno las reglas de la diplomacia internacional. Serán los particulares quienes cuenten con la posibilidad de interpelar a al Estado bajo cuya jurisdicción se encuentran, a través de los diversos comités, por la vulneración de los derechos humanos recogidos en determinados documentos internacionales. Esta acción, dentro de los órganos convencionales, es posible siempre que dicho Estado haya aceptado la competencia del Comité para las denuncias provenientes de los individuos, y que al órgano se le atribuya dicha potestad por parte del texto del Pacto. Desde mi punto de vista, se considera a este tipo de comunicaciones un inicio prometedor, que podrá ser tomado de ejemplo para las interacciones de los individuos con el órgano de control propuesto en estas líneas.

La disposición otorgada a los individuos de remitirse a una instancia internacional para que se le garantice la protección de los derechos humanos es muy novedosa e interesante. Sin embargo, los presentes mecanismos son mermados en sus facultades por la presencia de diversas fallas. Muchas ellas son rechazadas en el período de admisibilidad, los requisitos para comenzar a instruir las son muy estrictos, los resultados no se dan individualmente sino colectivamente. Al final del año los comités informan de las diversas denuncias individuales y sólo actúan cuando se da una constatación de persistentes y reiteradas vulneraciones, no se comprometen con las violaciones aisladas que los individuos puedan padecer.

Otra piedra más en el camino de la efectividad de los mecanismos de los actuales órganos de control es la escasa fuerza vinculante que tienen las recomendaciones, consejos, soluciones aportadas por ellos. Para comprender la escasa fuerza obligatoria el lector debe retrotraerse a lo afirmado dentro del estudio de las decisiones finales de los órganos de control. En la mayoría de casos son consejos, propuestas para adaptar la práctica de los Estados a los derechos humanos recogidos en los diversos textos internacionales. Esas propuestas no pasarán de esa calificación, no serán jurídicamente

especializados y el procedimiento de quejas interestatales por violación de DIH sí lo han desarrollado”, en VILLÁN DURÁN, C.: Curso de derecho internacional de los derechos humanos... op. cit. pág. 439.

vinculantes, sólo tendrán un efecto político. Las recomendaciones serán efectivas en la medida que los Estados las acepten voluntariamente.

Todas estas deficiencias organizativas y funcionales hacen que la protección intencional en la actualidad sea considerada como ineficaz⁷³¹. La falta de eficacia es algo flagrante; para constatarla basta con observar las cuantiosas vulneraciones de los derechos humanos a lo largo de todo el planeta. Estas violaciones no han hecho sino aumentar a pesar de la labor del actual sistema de protección internacional, a la cual no hay que restarle importancia.

La falta de eficacia de este sistema de protección puede deberse a la excesiva politización de los métodos de control. La totalidad de los instrumentos, medidas internacionales se basan en la voluntad de los Estados. Son mecanismos políticos sin ningún tipo de fuerza jurídica. La búsqueda de un acuerdo entre los entes políticos es un importante motivo limitador de la efectividad de las medidas impuestas por dichos órganos. Las diferentes fases del proceso de control se completan con el intercambio de varios documentos entre los Estados interesados. En los cuales exponen los acontecimientos, sus razones, decisiones y las posibles prácticas a establecer. En ningún momento se produce una verdadera instrucción del caso, una investigación por parte de un órgano absolutamente independiente. Los comités, consejos, etc., como se ha apuntado en su estudio, presentan aspectos en su elección y renovación que hacen plantarse su dependencia de los entes políticos que los eligen. Si la instrucción del caso presenta problemas por las dudas en su independencia, más incertidumbre se cierne sobre las resoluciones alcanzadas para “juzgar” las violaciones de los derechos humanos, al ser tomadas por los mismos órganos que los instruyen.

El proceso desarrollado en torno a las vulneraciones de los derechos humanos actualmente se significa por ser una sucesión de fases no contenciosas. Los actuales órganos simplemente recomiendan medidas, dan consejos para lograr el respeto de los derechos humanos. No imponen su opinión como haría un órgano judicial sino que buscan influir en las futuras decisiones de los Estados. Además el reconocimiento de su

⁷³¹ “Todo esto demuestra que la Declaración Universal de los Derechos Humanos, como motor, sigue impulsando la maquinaria de la protección internacional de los derechos humanos. Es verdad que en el ámbito universal se han conseguido Tratados sobre derechos civiles y políticos, económicos, sociales y culturales, que se han creado muchos Comités y muchos órganos de control que desarrollan una labor encomiable pero que por su penuria jurídica y económica, carecen en general de eficacia.”, en FERNÁNDEZ SÁNCHEZ, P. A.: «Presentación», en FERNÁNDEZ SÁNCHEZ, P. A. (Edit.): *La Desprotección Internacional de los Derechos Humanos (a la luz del 50 aniversario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos)*, Universidad de Huelva, Huelva, 1998, pág. 13.

facultad de control, en el caso de los comités derivados de los Pactos, es voluntaria por parte de los Estados, que de la misma forma que la otorgan pueden retirarla a su antojo.

Los Estados aún no demuestran una voluntad férrea y sin fisuras de obligarse a que un verdadero órgano de control, alejado de su soberanía, fiscalice sus actividades en relación con los derechos humanos.

La falta de protección real ante las vulneraciones de los derechos humanos es una de las principales deficiencias del sistema convencional, y del extra convencional también, todas las decisiones en relación a ellos están envueltas de un halo político del cual es muy difícil desprenderse. A diferencia de lo realizado por un auténtico órgano judicial que impondría sus decisiones con base en la fuerza coercitiva otorgada por su carácter judicial.

En definitiva, en el presente no se observa un sistema contencioso para la resolución de los conflictos de los derechos humanos. El único atisbo de confrontación entre las partes se localiza cuando el órgano de control toma las riendas del proceso y ante la información aportada por las partes interesadas impone unas propuestas de actuación basadas en meras recomendaciones a los Estados, sin ninguna vinculación jurídica. Un aspecto debe quedar claro, el perjudicado por las violaciones de sus derechos humanos, el individuo, debe esperar a que los sujetos políticos acepten voluntariamente las propuestas provenientes de los órganos de control.

Ante la constatación de la imposibilidad de estos mecanismos para salvaguardar la eficacia de los derechos humanos se puede intuir que una solución ante tal tara sería la instauración de un órgano de control y protección de los derechos humanos, con un carácter judicial que superaría las limitaciones observadas hasta ahora. El cual bebería de las experiencias, muy satisfactorias de las organizaciones regionales, tal es el caso del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. La falta de efectividad actual a nivel global contrasta con los mecanismos de garantía con los que cuenta el sistema de protección europeo. En los cuales se ha comprobado cómo sus elementos de protección y garantía tienen una eficacia superior. El porqué es muy simple, en este espacio geográfico limitado se han articulado órganos con verdadero carácter judicial. Sus decisiones tienen la virtualidad de imponer las medidas necesarias para que los Estados culpables de la vulneración de algún derecho humano rectifiquen su actuación y además prosigan al restablecimiento del afectado a su situación anterior. Si ésta no es posible el Estado condenado deberá indemnizar al individuo por el daño causado. Para la funcionalidad

de tribunal, aquí planteado, se puede observar a la Corte Penal Internacional y su protección contra los crímenes de genocidio, de guerra y de lesa humanidad, puesto que es un tribunal internacional con carácter permanente.

La propuesta de este nuevo instrumento se encabeza por la constitución de un único órgano, de esta manera se superaría el problema de la multitud de órganos. Con su establecimiento se unificaría el centro de decisiones sobre la interpretación del concepto, contenido y efectos de los derechos humanos, evitándose así mismo la posibilidad de que se dicten decisiones contradictorias. Ambas consecuencias aumentarían el grado de la seguridad jurídica en el ámbito internacional. Más que la crucial unificación del centro de decisión sobre los derechos humanos, lo importante es el carácter, la cualidad, las funciones otorgadas ha dicho órgano de control. El mismo deberá de ser imparcial, independiente de los Estados miembros para así evitar que sus decisiones estén politizadas, dejando de lado los deseos políticos de dichos entes y centrándose exclusivamente a la vigencia de los derechos humanos. Además de ser único e imparcial deberá tener como ámbito de actividad todo el planeta. Su rango de actividad territorial no tendrá fronteras al ser competente en una jurisdicción universal. Así se garantizará que todos los habitantes del mundo cuenten con similar protección frente a los ataques que pueden sufrir sus derechos más básicos.

Ante este tipo de características podría pensar el lector más avisado que la figura del Consejo de Derechos Humanos de la ONU responde a estas peculiaridades. Sin embargo, se han determinado ciertos fallos en la independencia, que si bien pueden ser modificados todavía no se han llevado a cabo. Aparte de esta característica más o menos discutible uno de los caracteres de los cuales carece el Consejo es del carácter judicial.

La función del nuevo órgano será juzgar, con base en la normativa internacional sobre derechos humanos, las vulneraciones que puedan sufrir dichas prerrogativas. Por lo tanto, el nuevo instrumento no estará formado por representantes de los Estados miembros sino que ellos deberán tener la acreditación de jueces en sus Estados de origen. Se les podrá exigir un reconocido prestigio profesional sobre los derechos humanos. Ambas exigencias son básicas para asegurar que los miembros del nuevo órgano estén capacitados para la labor judicial en el ámbito internacional.

Con la inclusión del carácter judicial se alcanza un nuevo hito en la protección internacional de estos derechos, puesto que se refuerza la eficacia de ellos, el

cumplimiento de sus decisiones ya no depende de la decisión política de un Estado. Las medidas que tenga a bien establecer el órgano judicial serán de obligado cumplimiento para los Estados.

Se pasaría de un sistema no contencioso, caracterizado por los intereses políticos, a uno completamente judicial, donde los derechos humanos cuentan con el respaldo de un órgano judicial de ámbito internacional. Los modelos de implementación de sus fallos deberían asimilarse a los ostentados por los órganos judiciales internacionales anteriormente mencionados que han demostrado ser muy útiles. Es importante señalar que la existencia de este órgano judicial no supondrá una reiteración de tales órganos. No existirá una duplicación de funciones, estos sistemas jurisdiccionales serán compatibles entre ellos. A través de la función complementaria del nuevo Tribunal Internacional de los Derechos Humanos se intenta cubrir los espacios vacíos dejados por ellos. Donde y cuando no sea posible el recurso a una jurisdicción internacional, entrará en liza el nuevo Tribunal.

¿Pero, en realidad, existen bases jurídicas en las cuales anclar la posibilidad de crear este Tribunal Internacional de los Derechos Humanos?

Como primer apunte se debe establecer que su instauración lógicamente no viene establecida específicamente en ningún documento jurídico vigente, sin embargo tampoco existen impedimentos legales a la misma. La base para justificar su implantación se hace girar en torno a la eficacia de los derechos humanos en el ámbito global.

La normativa en la cual se apoya la constitución de este nuevo órgano internacional es localizada en los documentos, que conforman el vigente Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

El primer fundamento descansa en la consideración de dichos documentos como normas jurídicas vinculantes. Esta primera afirmación no cuenta con el beneplácito de toda la doctrina científica. De manera similar a lo realizado en relación al estudio de los diversos mecanismos de protección, para analizar la fuerza jurídica de las normas de derechos humanos y hallar el fundamento del Tribunal Internacional de los Derechos Humanos, se debe diferenciar entre las normas convencionales y las extra convencionales.

Las primeras se caracterizan por ser acuerdos entre Estados, ellos han aceptado a través de su ratificación, adhesión y firma las obligaciones que se incluyen en los textos de los Acuerdos, Pactos, Convenciones y Tratados sobre los derechos humanos. Por lo tanto, se encuentran obligados a través de la fuerza vinculante de los Tratados. El problema de estos documentos es que su contenido, las obligaciones emanadas de ellos, en la mayoría de los supuestos, pueden ser modificables al gusto de los Estados. Los entes estatales pueden imponer reservas (el tema de las reservas es ampliamente debatido, sobre todo las relacionadas con PIDCP⁷³²), cuando los ratifican o al adherirse a ellos, por las cuales no se obligan al cumplimiento de determinados artículos del texto. Sumando a las reservas existe la posibilidad de desistir en el cumplimiento del citado documento a través de retiro o denuncia. En el caso de la mayoría de los Tratados de derechos humanos no existe tal opción, por lo menos en esta opción tan radical de incumplimiento está más regulada. Por lo tanto su fuerza jurídica, que existe, se ve limitada a la voluntad de los Estados expresada aceptarlos inicialmente.

Por otro lado deben analizarse las normas extra convencionales sobre los derechos humanos nacidas al amparo de la ONU, entre las más importantes cabe destacar la DUDH.

Los argumentos para otorgarle carácter jurídico comenzaron en el consenso de los Estados, a través de un proceso de largo alcance que se inició con la Carta de la ONU. En torno a su artículo 56⁷³³ se ha discutido sobre si la Carta comportaba obligaciones jurídicas para los Estados firmantes o si simplemente constituía un compromiso de cooperación internacional. Posteriormente, con el paso de los años ha sido asumido por un amplio sector de la doctrina que la Carta impone obligaciones jurídicas para los Estados miembros de la ONU, tanto en el ámbito internacional como en el nacional.

Pero el problema de la naturaleza jurídica de la DUDH no concluye con el anterior razonamiento sobre las obligaciones que impone la Carta de la ONU, dado que la DUDH no forma parte de ella. Como se indicó en su estudio anterior, la Declaración nació como

⁷³² Tal discusión se observa en SALADO OSUNA, A.: «Estudio sobre el comentario general número 24 del Comité de Derechos Humanos», en *Anuario de derecho internacional*, núm. 24, págs. 589-633, disponible en la página Web: http://dadun.unav.edu/bitstream/10171/21635/1/ADI_XIV_1998_12.pdf. Consultada por última vez 15/06/2015.

⁷³³ Artículo 56 de la Carta de las Naciones Unidas: *Todos los Miembros se comprometen a tomar medidas conjunta o separadamente, en cooperación con la Organización, para la realización de los propósitos consignados en el Artículo 55.*

una proclamación solemne de la Asamblea General. En el proceso de su surgimiento en ningún momento se le reconoció como una norma jurídica que obligara a los Estados miembros.

A pesar del gran lapso temporal que ha transcurrido desde su proclamación en 1948 el reconocimiento de su faceta jurídica es cuanto menos vacilante.

Una parte de la doctrina la admite en función de varios apuntes localizados en diversos instrumentos internacionales. El más repetido es el punto 2º de la Proclamación de Teherán, en la Primera Conferencia Mundial de Derechos Humanos. En el citado texto se declara la obligatoriedad de la DUDH⁷³⁴. Entre los defensores de este carácter se encuentra el autor Villán Durán⁷³⁵ que incluso llega admitir como la Asamblea General ha reconocido este extremo⁷³⁶.

El carácter jurídico puede ser discutido pero su naturaleza como principios interpretativos de los derechos humanos no encuentra mayor objeción. Ella debe inspirar toda interpretación y legislación sobre los derechos humanos, para muestra el artículo 10.2 CE. A ello se debe unir que muchos órganos judiciales en sus razonamientos sobre los derechos humanos la citan en sus fallos para argumentar sus decisiones.

⁷³⁴ “La Declaración Universal de Derechos Humanos enuncia una concepción común a todos los pueblos de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana y la declara obligatoria para la comunidad internacional”, en Proclamación de Teherán realizada en la Conferencia Internacional de Derechos Humanos... op. cit. punto 2.

⁷³⁵ “En conclusión, desde la óptica interna de las Naciones Unidas, no cabe duda que la práctica reiterada de sus órganos principales, así como los subsidiarios que se ocupan de los derechos humanos, lo mismo que la de los organismos especializados y las organizaciones internacionales regionales, invocan constantemente y consistentemente la DUDH como fundamento de la labor codificadora y de desarrollo progresivo de los derechos humanos en el conjunto del sistema de la Organización. La DUDH se utiliza también dentro de la Organización para medir los progresos de los Estados en materia de derechos humanos., y en el sistema extraconvencional de la protección la DUDH es el derecho mínimo aplicable a todos los Estados investigados en casos de violaciones masivas de derechos humanos. En definitiva, la Declaración tiene un valor jurídico innegable ad intra, que la práctica ha convertido en obligatoria en el actuar de los órganos legislativos y de ejecución del sistema.”, en VILLÁN DURÁN, C.: «La Declaración Universal de Derechos Humanos en la Práctica de las Naciones Unidas», en BLANC ALTEMIR, A. (Edit.): *La Protección Internacional de los Derechos Humanos a los cincuenta años de la Declaración Universal*, Tecnos, Madrid, 2001, pág. 59.

⁷³⁶ “La Asamblea General, Reafirmando una vez más la validez permanente de los principios y normas enunciados en los principales instrumentos relativos a la protección internacional de los derechos humanos, particularmente la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Pactos internacionales de derechos humanos, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención sobre los Derechos del Niño.”, en Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas, A/RES/52/115, en su 70ª reunión plenaria de 12 de diciembre de 1997, pág. 1, disponible en la página Web: <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/52/115>. Consultada por última vez el 06/05/2015.

A pesar de este reconocimiento queda mucho para que los Estados la reconozcan como una verdadera norma jurídica internacional y ellos se obliguen a respetar su contenido, de la misma manera que han ratificado o se han adherido a las normas convencionales.

Cierta parte de la doctrina ha determinado que la consideración de la DUDH ha cambiado desde su proclamación solemne, sin valor jurídico, hasta la proclamación de Teherán y que a partir de la misma se ha convertido en obligatoria para todos los miembros de ONU⁷³⁷.

Frente a este reconocimiento de la DUDH el pensador italiano Bobbio⁷³⁸, a pesar de considerarla como el inicio de la positivación de los derechos humanos, establece que son un conjunto de ideales a realizar por todos los pueblos. No la considera una fuente de obligaciones jurídicas directa en el ámbito internacional.

En la presente Tesis doctoral se adopta una posición cercana a aquellos que no reconocen totalmente el valor jurídico directo a la DUDH, al considerarla como una declaración política. Pero ella sí cuenta con una ineludible fuerza moral y política capaz de influir en la legislación y la jurisprudencia sobre los derechos humanos. Sin embargo, a diferencia del, por ejemplo, Convenio Europeo de Derechos Humanos, la DUDH actualmente no puede ser esgrimida en un juicio al carecer de aplicabilidad directa.

Esta opinión contrasta con la mostrada por una gran parte de la doctrina⁷³⁹. Si en cierto momento podría llegar a reconocer los argumentos de dichos autores, sólo se

⁷³⁷ “Así, si en un primer momento la Declaración Universal de los Derechos Humanos no tenía una naturaleza vinculante, ha evolucionado hoy hasta considerarse como un instrumento de obligaciones de los Estados miembros de la ONU.”, en VIDIGAL DE OLIVEIRA, A.: *Protección internacional de los derechos humanos – justificaciones técnico-jurídicas para la creación de un tribunal mundial de derechos humanos...* op. cit. pág. 379.

⁷³⁸ La referencia a tal autor se ha extraído de la VIDIGAL DE OLIVEIRA, A.: *Protección internacional de los derechos humanos – justificaciones técnico-jurídicas para la creación de un tribunal mundial de derechos humanos...* op. cit. pág. 377, “proclama los principios de los que se hace pregonera, no como normas jurídicas, sino como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse”, en BOBBIO, N: «Presente y Porvenir de los Derechos Humanos», en *Anuario de Derechos Humanos*, I, Facultad de Derecho, Universidad Complutense, Madrid, 1981, págs. 9-28.

⁷³⁹ “La proclamación de Teherán del año 1968 viene a clausurar la discusión doctrinaria, porque declara obligatoria para la comunidad internacional la citada Declaración Universal de Derechos Humanos. De tal modo, esa comunidad internacional integrada por todos los Estados que son miembros de la ONU queda vinculada por tal declaración, que en conjunto con los pactos universales y regionales sobre derechos del hombre compone lo que la doctrina bien puede hoy considerar como principios generales del derecho internacional y hasta como *ius cogens*. Es decir, los derechos humanos en el seno de las Naciones Unidas y de la comunidad internacional operan con fuerza de orden público internacional.

aceptaría su teoría en parte. La situación actual de reconocimiento del valor jurídico de la DUDH es transitoria, no definitiva. El propio origen de la Declaración y la falta de una aceptación unánime hacia su carácter jurídico pueden hacer tambalear la base del órgano judicial internacional y de todo el sistema de protección de los derechos humanos.

Con el fin de evitar dudas sobre las bases jurídicas del nuevo órgano de control, se propone la constitución de una nueva Declaración Universal de Derechos Humanos o la modificación de la actual DUDH en los aspectos que ahora se muestran. Este nuevo documento no daría pie a ninguna duda sobre su carácter jurídico puesto que nacería ya imbuido de tales atributos. Naturaleza jurídica que se establecerá expresamente en el texto de la citada Declaración. Ella, dotada de aplicabilidad directa, creará obligaciones para todos los Estados miembros de ONU, sin posibilidad de reservas o desistimiento posterior. Otra diferencia crucial con la actual DUDH podría ser el reconocimiento expreso de la creación del nuevo órgano judicial de ámbito universal.

También es cierto que este órgano se puede crear sin necesidad de un nuevo documento sobre derechos humanos, a través de una decisión vinculante de la ONU para todos sus miembros, por ejemplo a través de una resolución de la Asamblea General de igual modo que la instauración del Consejo de Derechos Humanos o también se podrá constituir este órgano judicial a través de la modificación pertinente de la Carta de las Naciones Unidas y su inclusión en su texto.

Mientras estas opciones no se desarrollen la base del Tribunal Internacional de los Derechos Humanos puede localizarse en la fuerza vinculante del “ius cogens”. La mayoría de la doctrina considera que ciertas normas internacionales sobre derechos humanos tienen tal consideración. A este tipo de normas se les ha dotado de una autoridad reforzada, son inmodificables por toda norma que no tenga su misma naturaleza, y son de obligado cumplimiento para los actores del Derecho internacional. La obligatoriedad de las normas de derechos humanos vendría indicada por el necesario respeto del Derecho internacional por los Estados⁷⁴⁰.

Y como añadidura, no ha de perderse de vista la conexión que actualmente enlaza a los mismos derechos humanos con la política internacional. Aun cuando ya no nos incumbe este último aspecto, vale una mínima alusión para destacar su importancia.”, en BIDART CAMPOS, G. J.: *Teoría General de los Derechos Humanos*, Editorial Astrea, Buenos Aires, 1991, pág. 423.

⁷⁴⁰ “[...] ya que en Derecho internacional general contemporáneo todos los Estados tienen la obligación jurídica, *omnium y erga omnes*, de respetar los derechos fundamentales de toda persona que se encuentre bajo su jurisdicción.”, en VILLÁN DURÁN, C.: *Curso de derecho internacional de los derechos humanos...* op. cit. pág. 22.

Antes se ha establecido como alguna parte de la doctrina sólo considera a ciertas normas de derechos humanos como “ius cogens”⁷⁴¹, contradiciendo a esta teoría en estas líneas se afirma que todas las normas sobre derechos humanos debieran tener tal consideración. En virtud a la especial trascendencia de su materia y para no discriminar a unos derechos de otros.

A pesar de esa naturaleza reforzada, ella sólo no garantiza su cumplimiento en el ámbito internacional. Estas normas quedarán desprotegidas, dado que en la actualidad en el ámbito global sólo existen mecanismos de control político. Por ello además de ser el fundamento en el que se basa su constitución, son las normas que deberá proteger. Por lo tanto sus violaciones motivan su instauración, éstos son los motivos de su necesaria instauración. Con el fin de salvaguardar el cumplimiento de estas normas de manera uniforme se deberá constituir el tan anhelado órgano judicial internacional, cuya base a falta de un nuevo o renovado documento de derechos humanos serán esas normas de “ius cogens”, del cual emanen decisiones jurídicamente vinculantes para los Estados infractores.

Las diversas razones aportadas, sobre la necesidad de este órgano judicial de carácter internacional para la garantía y protección de los derechos humanos, han sido extraídas de la constatación de las fallas de los mecanismos de protección existentes en la actualidad, sirviendo de apoyo diversos textos de la doctrina⁷⁴². En gran parte se suscribe el fantástico trabajo realizado por dichos autores, sin embargo se ha localizado, desde mi punto de vista, una serie de deficiencias en la organización judicial que plantean.

⁷⁴¹ La referencia a tal autor se ha extraído de la VIDIGAL DE OLIVEIRA, A.: *Protección internacional de los derechos humanos – justificaciones técnico-jurídicas para la creación de un tribunal mundial de derechos humanos...* op. cit. pág. 383, “por lo menos, de aquellas que de conformidad con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención Americana y la Europea nunca pueden suspenderse, ni en casos de excepción. Dichas normas engendran obligaciones erga omnes que los constituyen en los incipientes cimientos de un orden constitucional internacional basado en la absoluta primacía de ciertas normas y valores fundamentales, cuyo origen puede derivar de una norma consuetudinaria o convencional”, en LORETTA AHLF, O.: «Fuentes del Derecho Internacional de los Derechos Humanos», en CLAUDIA, M. (Edit.): *Derecho Internacional de los Derechos Humanos*, Universidad Iberoamericana: Fontamara, México, pág. 40.

⁷⁴² El planteamiento de la presente disertación va más allá de las teorías apuntadas por VIDIGAL DE OLIVEIRA, A.: *Protección internacional de los derechos humanos – justificaciones técnico-jurídicas para la creación de un tribunal mundial de derechos humanos...* op. cit. pág. 327-443; que a su vez se ha basado según el mismo en los proyectos de investigación de NOWAK, M. y KOSMA, J.: *A World Court Human Rights*, y SCHEININ, M.: *Towards a World Court Human Rights*. Ambos integran el documento *Protecting Dignity: An Agenda for Human Rights*, junio de 2009.

Los aspectos en los cuales se difiere de sus razonamientos son:

El primero de ellos es la capacidad procesal de los individuos. Ellos solamente reconocen la activa, fruto de que actualmente los individuos tienen una subjetividad internacional muy limitada, habitualmente son sujetos activos frente a los tribunales internacionales existentes. Tal capacidad procesal se agota con la posibilidad de que los particulares acudan al Tribunal para la defensa de sus derechos.

Pero es la capacidad negativa la interesante, es decir, la posibilidad de ser los particulares quienes puedan ser requeridos ante tal órgano por sus actos en contra de tales derechos. De este modo, el individuo puede acudir al Tribunal Internacional de los Derechos Humanos para denunciar las violaciones de sus derechos más básicos provenientes de sujetos públicos y privados. En los textos que han servido de base únicamente se reconocen la posibilidad denunciar los incumplimientos de los poderes públicos⁷⁴³.

Con la adopción de la postura aquí defendida se procedería al reconocimiento completo del individuo como sujeto de Derecho internacional, titular de derechos y también de obligaciones. Hasta ahora la posibilidad de violar derechos humanos en el ámbito internacional en la actualidad sólo se ha reconocido a los Estados y no a los individuos. Salvo algunas excepciones apuntadas anteriormente.

Por lo tanto, desde mi posición, se aboga por la extensión genérica de la eficacia de los derechos humanos a las relaciones entre los particulares también en el ámbito internacional. Aspecto que podrá, como se ha apuntado en anteriores ocasiones, venir o bien especificado en la nueva o renovada Declaración Universal de Derechos Humanos, que insistentemente se ha planteado en la presente Tesis doctoral, o en la propia norma de la ONU que instituya el Tribunal.

Con tal regulación se estaría poniendo una primera piedra para concretar la personalidad jurídica internacional de los individuos. Pero la misión no debe descansar ahí sino que tal subjetividad se deberá extender a los sujetos colectivos (importancia

⁷⁴³ “[...] el Tribunal Mundial de Derechos Humanos no tendría cualquier competencia criminal, y solamente se vincularía a demandas contra los Estados, no se admitiendo conocer demandas dirigidas contra un individuo o institución privada como no se admiten en los actuales tribunales internacionales de derechos humanos”, en VIDIGAL DE OLIVEIRA, A.: *Protección internacional de los derechos humanos – justificaciones técnico-jurídicas para la creación de un tribunal mundial de derechos humanos...* op. cit. pág. 435.

para los sindicatos y sus situaciones como vulnerador de derechos humanos y en las relaciones internacionales con otros sujetos que se trataran posteriormente) y a personalidades jurídicas más allá de la persona física. Se abriría una puerta al reconocimiento de las empresas también de tal carácter, y así las violaciones de ellas frente a los preceptos más básicos podrán fiscalizarse en este nuevo este judicial sin ninguna duda sobre su capacidad procesal. Deberá recordarse que la eficacia de los derechos entre los particulares no puede ser absoluta, sino que es necesario que se module para no ahogar la efectividad de los otros derechos humanos presentes en tales relaciones, y ésta es la labor del tribunal, aquí propuesto.

Podría parecer que dotar a los particulares, anteriormente mencionados, de personalidad jurídica total sería una opción equivocada, por excesiva. Las obligaciones del Derecho internacional exceden de la naturaleza privada, pero por ello se deberá modular tales obligaciones para adaptarse a esas específicas características.

La efectividad de los derechos en las relaciones entre privados también puede no venir indicado (opción no recomendada) en los anteriores ejemplos y asemejándose a determinados ordenamientos ser una construcción jurisprudencial. Aquí el propio Tribunal será quien juzgue sin problemas las violaciones provenientes de los individuos.

Esta posibilidad judicial podrá realizarse de manera directa. A través de la consideración de los derechos humanos como derechos subjetivos, prestando especial atención a la necesaria modulación de sus efectos en las relaciones entre privados.

O de forma indirecta, con el reconocimiento de la vinculación indirecta de los derechos humanos. Efecto mediato de los derechos humanos que a su vez dependerá, otra vez, de la propia elección del Tribunal. Decisión que puede descansar en uno de los modos abiertos para la aplicación de los derechos sin su reconocimiento directo: el primero de ellos se consigue a través de la interpretación de sujeto judicial del ordenamiento y de sus cláusulas generales, ahí se observa la naturaleza de los derechos como principios objetivos que deben inspirar todo el ordenamiento, también el internacional. Y el segundo mediante la posibilidad de implementar la teoría del recurso de amparo indirecto, observado en el estudio del sistema español, por el Tribunal Internacional. De esta manera este órgano judicial podrá salvaguardar los derechos humanos con la fiscalización de la actividad judicial de los tribunales nacionales, cuando ellos no los reconozcan ante una violación proveniente de los particulares. Con ella la subjetividad plena de los individuos no sería necesaria, puesto que el demandado no

sería un individuo sino un Estado, que a través de sus órganos judiciales ha vulnerado el derecho humano.

La selección de la teoría indirecta podría ser temporal pues el nuevo o renovado documento donde se reconozcan tales prerrogativas, debería reconocer a los derechos humanos como derechos subjetivos directamente aplicables, pero hasta su aprobación puede ser una opción muy útil.

Se elija por un reconocimiento genérico de la efectividad privada de los derechos humanos en alguno de los diversos documentos apuntados o por la indirecta, la labor del Tribunal Internacional siempre será necesaria para adaptar los derechos humanos a cada caso.

El segundo de los puntos en los cuales se discrepa, más que discrepar es ampliar sus competencias y su velocidad de implantación, con los postulados sobre los textos que han divagado sobre la posibilidad de constituir un Tribunal Internacional de los Derechos Humanos es la base objetiva. El citado órgano protegerá todos los derechos humanos sin diferenciar entre ellos. La idea y su justificación es muy básica, si en el nuevo ordenamiento sobre los derechos humanos planteado no se diferencia entre los derechos y se imponen las mismas garantías para todas las prerrogativas reconocidas, el propio órgano judicial no iba a ser menos y en sus fallos deberán dar protección a todos los derechos humanos, sin importar que sean civiles, políticos o económicos, sociales o culturales. De la misma forma, a falta de este nuevo o renovado documento sobre los derechos humanos se podrá razonar que si se ha otorgado a todas las normas del Derecho internacional de los Derechos Humanos las características de “ius cogens” por qué se les iba a diferenciar en su protección cuando tienen similar naturaleza.

Esta indicación podrá venir establecida, si se quiere dejar más claro cuál será el ámbito objetivo del nuevo tribunal, en la norma que cree al mismo en el seno de la ONU. La referencia al Derecho Internacional de los Derechos Humanos se entenderá superada en el momento que se den las soluciones de adoptar una nueva o renovada Declaración Universal de Derechos Humanos.

Podría pensarse que esta solución es utópica e irrealizable. Pero al fin y al cabo si la pretensión es sentar las bases para el establecimiento de un mundo más justo, con

una globalización social y redistributiva, es necesario la defensa de la extensión de todos los derechos humanos sin diferenciación.

Un ejemplo que se podría tomar para la instauración de este órgano judicial será la Corte Internacional de Justicia⁷⁴⁴ de la ONU⁷⁴⁵, órgano que emite sentencias para los Estados miembros de ONU y otros que hayan reconocido su jurisdicción voluntariamente. De esta forma no se trata de una expresión de jurisdicción internacional obligatoria pues requiere aceptación, pero después sí que deviene en obligatoria. No tiene competencia exclusiva para tratar temas de derechos humanos, pero ello se puede lograr a través de la interpretación que él realiza de los Tratados, cuando así se disponga en ellos, de los que son parte los Estados sometidos a su dictamen. Sin embargo, para adaptar las ideas aquí planteadas será necesario ciertas modificaciones, dado que en ella sólo pueden participar los Estados⁷⁴⁶, tanto pasiva como activamente, sin posibilidad de actuación por los individuos y se debería reconocer la vinculación obligatoria. Este es un mero apunte, dado que el estudio de tal Tribunal excede a la mera ejemplificación que supone su mención.

Hasta que se tome conciencia de esta necesidad se podrá optar por reconocer un núcleo mínimo de los derechos, sobre todo los derechos civiles y políticos, aspecto que concuerda con la doctrina empleada en este apartado⁷⁴⁷. Dado que su reconocimiento plantea menos dudas, se suelen aceptar con mayor facilidad. Con el empleo de estos derechos más básicos se podrá avanzar en la protección indirecta de otros derechos, que cuentan con más dudas sobre su universalidad. Por ejemplo, uno de los nuevos derechos, que se plantearon en la DDHE, es la renta básica. Esta prerrogativa parece no contar con demasiada aceptación en las vigentes normas sobre

⁷⁴⁴ Estatuto de la Corte Internacional de Justicia Anexo a la Carta de la Organización de las Naciones Unidas, adoptado el 26 de junio de 1945, disponible en la página Web: <http://www.icj-cij.org/homepage/sp/icjstatute.php>. Consultada por última vez el 19/01/2015.

⁷⁴⁵ Artículo 92 de la Carta de las Naciones Unidas: *La Corte Internacional de Justicia será el órgano judicial principal de las Naciones Unidas; funcionará de conformidad con el Estatuto anexo, que está basado en el de la Corte Permanente de Justicia Internacional, y que forma parte integrante de esta Carta.*

⁷⁴⁶ Artículo 34.1 del Estatuto de la Corte Internacional de Justicia: 1. Sólo los Estados podrán ser partes en casos ante la Corte.

⁷⁴⁷ “Los derechos económicos, sociales y culturales, no obstante los avances de su justicia, incluso con la breve posibilidad de reclamaciones individuales ante al respectivo Comité, no serían, inicialmente, alcanzados por el nuevo tribunal, como se observa en la experiencia de los tribunales internacionales regionales de derechos humanos, que definen limitaciones de sus competencias a tales derechos. Y ese límite de la competencia de un órgano judicial internacional, en los primeros momentos de su existencia, también es un ejemplo en el Tribunal Penal Internacional, y que admite la posibilidad de su expansión.”, en VIDIGAL DE OLIVEIRA, A.: *Protección internacional de los derechos humanos – justificaciones técnico-jurídicas para la creación de un tribunal mundial de derechos humanos...* op. cit. págs. 446-447.

derechos humanos, pero su protección puede encauzarse a través de su relación con el derecho a la vida. Los actuales postulados reconocen la inicial competencia del Tribunal sólo para unos derechos mínimos⁷⁴⁸.

Desde aquí se preconiza que todos serán su base dado que así se reconocerán en la nueva o renovada declaración de derechos humanos, o en las normas de derechos consuetudinario, pero si bien es cierto que siguiendo sus postulados deberá modularse este inicial ámbito objetivo, desde derechos mínimo hasta mayores conquistas para poder hacer más factible su labor. Pero con la nueva o renovada declaración esta sucesión alcanzará una significativa velocidad. Además junto con la necesaria modificación evolutiva de los documentos sobre los derechos humanos será necesario que la competencia del Tribunal se aumente progresivamente.

Así, el inicial contenido mínimo, propuesto por la doctrina y válido en un inicio precoz, no tendrá razón de ser cuando se consiga la modificación de la actual DUDH o se adopte una nueva, dado que en ella los derechos humanos serán iguales con los mismos sistemas de protección.

El principal objetivo del Tribunal Internacional de los Derechos Humanos debería ser conseguir que los derechos humanos alcancen una universalidad real. Alejar a los derechos de protecciones formalistas y fraccionadas que se dan en la actualidad, es decir, conseguir la extensión real y universal de sus efectos a todo el globo terráqueo. El establecimiento de este órgano judicial internacional supondrá un primer paso decisivo para homogeneizar el disfrute completo de los derechos humanos en el mundo.

La calificación de utópica se ha extraído de los postulados de Carrillo Salcedo, que establece como la evolución de la protección de los derechos humanos en el ámbito

⁷⁴⁸ “Cuanto al alcance de las violaciones a derechos humanos sometidas a un Tribunal Mundial, estas podrían considerar, como punto de partida, los derechos que se identifican como “estándar mínimo universal”, que son intangibles, inviolables, inherentes a la dignidad de la persona, y que son, como apuntado en líneas atrás, el derecho a la vida, a la integridad física y moral, incluyendo el derecho a no ser sometido a esclavitud, o servidumbre, el derecho a un juicio imparcial, a la legalidad, a la irretroactividad de la ley penal, a ser sometido a un proceso debido y a gozar de las garantías penales básicas, a la personalidad jurídica y a crear una familia y el derecho a las libertades de pensamiento, conciencia y religión”, en VIDIGAL DE OLIVEIRA, A.: *Protección internacional de los derechos humanos – justificaciones técnico-jurídicas para la creación de un tribunal mundial de derechos humanos...* op. cit. pág. 426.

internacional alcanzara su mayor cuota con la instauración de una verdadera jurisdicción internacional⁷⁴⁹.

⁷⁴⁹ “La vía de progreso, sin embargo, es clara aunque pueda parecer utópica: la progresiva aceptación por los Estados de mecanismos jurisdiccionales de protección de los derechos humanos, hasta llegar un día a la instauración de un Tribunal Universal de Derechos Humanos con jurisdicción obligatoria.”, en CARRILLO SALCEDO, J. A.: *Soberanía de los Estados y Derechos Humanos en Derecho Internacional Contemporáneo*, Tecnos, Madrid, 1995, pág. 136.

SEGUNDA PARTE: LA ORGANIZACIÓN SINDICAL FRENTE A LOS RETOS DE LA GLOBALIZACIÓN: OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

Una vez expuestas las anteriores ideas sobre los derechos humanos y la globalización, en la segunda parte de la presente Tesis doctoral se analizará cuál es el papel del sindicato en la promoción y defensa de los derechos humanos en el mundo globalizado. La intención es implicar a las organizaciones de los trabajadores en la eficacia de las prerrogativas más básicas del ser humano en una actualidad sumida, como se ha apuntado, bajo los pórticos de la edificación global, de la globalización.

La consecución de un mundo mejor, más justo y marcado por la redistribución equitativa de los beneficios de la globalización, no puede dejarse únicamente en manos de los poderes económicos y políticos. Si se pretende cambiar el proceso de la globalización es necesario que participen todos los implicados en el mismo. Los poderes públicos representan a los ciudadanos en general, los poderes económicos y financieros a los intereses del mercado y en esta relación se echa en falta un tercer miembro, los intereses sociales y de los trabajadores. De esta forma el sindicato debe implicarse en el cambio del proceso globalizador para poder continuar siendo un objeto útil para el desarrollo.

Esa faceta va más allá de su función de protección de los derechos e intereses de los trabajadores, y que más decir de sus afiliados, en las relaciones laborales al luchar por un bien común. Pero esta función no está tan alejada de su misión para con los derechos de los trabajadores, puesto que una situación de estabilidad, de plenitud de derechos, marcada por el desarrollo global, beneficiará la instauración de un mundo mejor, mejoría que influiría de manera decisiva en los derechos de los trabajadores. Un mundo con un mercado de trabajo dotado de mayores derechos y donde los intereses de los trabajadores, y del resto de la sociedad, estén ampliamente promocionados y protegidos. Así que esta labor indirectamente repercutirá en los derechos de los trabajadores.

El sindicalismo deberá pensar más allá de su núcleo habitual de preocupación, y a través de la intercomunicación con el resto de sujetos sociales y poderes políticos conseguir la redirección del proceso globalizador hacia cuotas más sociales, alejándolo de la excesiva preponderancia de las fuerzas e intereses económicos.

La consecución de un mundo mejor, y una de las primeras piezas para lograr la implantación global de la igualdad de oportunidades, no se conseguirá si no se produce la expansión de la eficacia los derechos humanos a todos los lugares del planeta. Así la

labor del sindicato deberá, a través de todos los medios de los que disponga, facilitar la promoción de la viabilidad global de aquellos. Por ejemplo, deberá relacionarse con los poderes públicos, económicos y sociales para facilitar la adopción común de ese nuevo ordenamiento global para la defensa de los derechos humanos, reiterado ampliamente en esta investigación con la adopción o renovación de un documento universal de los derechos humanos jurídicamente vinculante.

En las sucesivas páginas, que constituirán la segunda parte de la Tesis doctoral, se analizará la coyuntura en la que se encuentra el sindicato actualmente en el mundo globalizado. Una vez localizado al ente sindical en la escena actual, se pasará a profundizar sobre su estructura, sus mecanismos, sus instrumentos y así localizar sus fallas y virtudes. Mediante tal análisis se podrá plantear la forma en la cual se podrán utilizar esas ventajas, y la posibilidad de crear nuevos aportes para superar sus deficiencias, con el fin de cumplir con los objetivos propuestos de instaurar un mundo mejor a través de la promoción y protección de los derechos humanos frente a los ataques públicos y privados que puedan llegar a padecer.

I. LA COYUNTURA DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN LA ACTUALIDAD: LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS SINDICALES COMO HECHO HABITUAL EN EL MUNDO

El mundo laboral ha padecido enormemente las consecuencias negativas del fenómeno globalizador⁷⁵⁰. La doble naturaleza de dicho proceso, capacitado para producir grandes oportunidades y ventajas como a su vez posibilitar la creación de enormes perjuicios e inconvenientes, tiene una gran repercusión en el disfrute de los derechos humanos para toda la sociedad. Pero son los trabajadores quienes se han constituido como uno de los sectores de la población más perjudicados por el devenir de la mundialización de signo neoliberal.

Debe recordarse que la opción a la hora de abordar el estudio del fenómeno globalizador presente en esta Tesis doctoral es desde una posición neutra, ni a favor ni en contra de los argumentos de los neoliberales o de los teóricos antiglobalización: se ha procedido a unir sus postulados para lograr una tercera vía que aproveche las afirmaciones correctas de esos dos posicionamientos antagonistas, por ejemplo mediante el empleo de técnicas de ponderación.

A través de esta postura y con la constatación de diversas situaciones acaecidas en el disfrute de los derechos humanos dentro del proceso globalizador se puede afirmar sin miedo a caer en equívocos que, en torno a los efectos negativos del actual devenir de la globalización, las organizaciones sindicales están siendo atacadas por el capital en lo más profundo de su naturaleza⁷⁵¹.

⁷⁵⁰ “La globalización ha supuesto mayores desequilibrios y desigualdades dentro de los mercados de trabajo nacionales, ha incrementado las diferencias retributivas entre los trabajadores calificados, muy en particular los altos directivos con ganancias astronómicas, y los trabajadores menos calificados. El deterioro de los niveles de empleo y las altas tasas de desempleo han justificado políticas nacionales de trabajo de carácter flexibilizador que han acentuado los desequilibrios y las desigualdades en los mercados laborales.”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: «Política, globalización y condiciones de trabajo», en *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2000, pág. 111.

⁷⁵¹ “Esta debilidad estructural del sindicalismo ante la globalización facilitó que durante las décadas de los ochenta y noventa se produjera un ataque concertado por parte del capital, en alianza con los gobiernos conservadores de la época, contra el poder organizado de los trabajadores”, en ARRIOLA,

De esta manera ante la presencia inequívoca de los perjuicios hacia el sindicalismo y sus miembros, las organizaciones sindicales deben actuar en consecuencia para evitar el debilitamiento de su figura y la pérdida de su función, tanto en la sociedad en general, como en la defensa de los intereses de los trabajadores, en particular.

Dentro de esas afecciones, una de ellas ha calado en lo más profundo del movimiento sindical: el individualismo⁷⁵².

La intención de las fuerzas económicas es transformar la mentalidad de los miembros que componen el sindicalismo, los trabajadores, sugestionándolos para que les surja la necesidad de comportarse como elementos singulares en su relación con los empresarios⁷⁵³. Acción que ha constituido una de las principales causas del debilitamiento de la organización sindical a la sombra de la globalización. Implantar la idea de que la unión en organizaciones representativas es contraproducente para los intereses de los trabajadores supone un gran peligro para los avances acontecidos en el desarrollo de los derechos humanos, específicamente en las prerrogativas sociales⁷⁵⁴.

J.: *El sindicalismo ante la globalización neoliberal. La Globalización, o la razón del más fuerte*, Asociación paz y solidaridad Asturias CC.OO., Oviedo, 2011, pág. 41, disponible en la página Web: <http://www.ehu.eus/Jarriola/articulos%20propios/Libru.pdf>. Consultada por última vez el 02/02/2015.

⁷⁵² “La tecnología informática nos ha traído la globalización; pero es una globalización convergente: en ella, detrás de la aparente babel de signos y mensajes, hay una voz dominante: la voz del derecho a escoger, la voz del individualismo.”, en DE LA PEÑA, G.: «Individualismo vs cultura comunitaria en el fin del milenio», en *Espiral*, vol. 1, núm. 3, mayo-agosto 1995, pág. 20, disponible en la página Web: <http://www.redalyc.org/pdf/138/13810302.pdf>. Consultada por última vez el 02/02/2015.

⁷⁵³ “[...] la ideología neoliberal, que favorece la celebración de contratos de trabajo individualizados en detrimento de los acuerdos basados en la negociación colectiva, representa una amenaza adicional para los sistemas de relaciones laborales tradicionales. Estos se desarrollaron como resultado de la aparición de la representación colectiva de los trabajadores, debida a la experiencia acumulada de que el poder individual de un trabajador es débil comparado con el de la empresa. El abandono de toda forma de representación colectiva podría dar lugar a una vuelta al concepto propio del siglo XIX según el cual, la aceptación de un trabajo peligroso se consideraba en gran medida como una cuestión de libre elección personal.”, en TREBILCOCK, A.: «Relaciones laborales y gestión de recursos humanos: visión general.», en MAGER STELLMAN, J. (Dir.): *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1998, vol. 1, parte III: gestión y política, capítulo 21: Relaciones laborales y gestión de recursos humanos, pág. 21.2, disponible en la página Web: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/21.pdf>. Consultada por última vez el 02/02/2015.

⁷⁵⁴ “La globalización, y el exceso de economicismo e individualismo que trae consigo, ha acabado poniendo en peligro el mantenimiento de niveles satisfactorios de condiciones de trabajo y más genéricamente de unos derechos sociales que, no sin grandes esfuerzos y luchas, los trabajadores habían llegado a conseguir.”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: «Política, globalización y condiciones de trabajo... op. cit. pág. 115.

El individualismo⁷⁵⁵ se ha implantado rápidamente en la ideología imperante en la era de la globalización. Con el fin de atemperar la intención de los trabajadores de unirse a las organizaciones sindicales se ha perpetrado un engaño a gran escala, se ha intentado resaltar el valor de la competencia entre Estados e incluso entre los mismos proletarios como el único método eficaz para mantener sus puestos de trabajos y con ello asegurarse la más vital supervivencia⁷⁵⁶. Un ejemplo del avance de esta teoría es ofrecido por la disminución de la solidaridad obrera. Los trabajadores, al encontrarse imbuidos por los posicionamientos neoliberales, han asimilado a los asalariados de otros lugares del mundo como el enemigo natural de su bienestar y desarrollo.

Huelga decir que se les ha hecho creer que es este individuo quién les está arrebatando su subsistencia a través de su disposición a realizar su misma labor, o incluso mayores, en peores condiciones laborales. Dicho temor está basado en la existencia de otros lugares sujetos a bajas condiciones laborales que puede provocar el desplazamiento (deslocalización) de las empresas ubicadas en su territorio a esas zonas. El trabajador del lugar de origen, donde se localiza la empresa, teme que dicha posibilidad repercuta en una rebaja en sus condiciones laborales, en el mejor de los casos, o en la pérdida de trabajo, si ellos no aceptan las nuevas condiciones o es imposible debido a la normativa laboral vigente en su territorio y, en consecuencia, la empresa decida trasladar la producción a ese nuevo emplazamiento.

La localización de la culpa en estos trabajadores que son explotados en su mayoría y no cuentan con ninguna posibilidad de reclamar mejores condiciones laborales es un completo error. Precisamente esta situación ha llevado al surgimiento

⁷⁵⁵ Individualismo es una parte fundamental de la cara oculta de la globalización, “[...] *ver un rostro distinto de la globalización, pues junto al rostro humano hemos visto también su rostro perverso, que no es otro que el de la globalización de la pura economía, del puro mercado, del individualismo y de la competencia más feroz, del todo vale con tal de engrosar la cuenta de beneficios, del abandono de los intereses comunes y la persecución irrefrenable de intereses privados de moralidad dudosa; un rostro perverso que nos habla de la ausencia de derechos, [...]*”, en CAVAS MARTÍNEZ, F.: «Globalización y relaciones laborales... op. cit. pág. 204.

⁷⁵⁶ “*La globalización y la lógica del mercado ponen en riesgo a todos los actores sociales y económicos, y particularmente a los trabajadores al enfrentarlos a una supervivencia sin futuro asegurado; el riesgo convoca a la competencia desenfrenada para buscar puertos más seguros y desplazar a los competidores que nos lo imponen; así, compiten los individuos, las empresas, las ciudades y los países para posicionarse en algún lugar de la sociedad o del planeta.*”, en BEDOYA BEDOYA, M^a. R.: «El derecho de asociación sindical frente a la globalización», en *Estudios de Derecho*, vol. 66, núm. 147, 2009, pág. 42, disponible en la página Web: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r23322.pdf>. Consultada por última vez el 02/02/2015.

de ideas racistas y xenófobas dentro de los trabajadores, creando una competencia entre ellos nada deseable⁷⁵⁷.

Esto por parte de los trabajadores de los Estados desarrollados, pero en referencia a los países en vías de desarrollo, a sus trabajadores y a los demandantes de mayores derechos en dichos lugares también se les ha intentado embaucar con falsos argumentos y apoyándose en la imperiosa necesidad de trabajo en esos territorios. El método empleado ha sido la calificación de los derechos humanos, en especial los derechos sindicales, como una suerte de proteccionismos de los Gobiernos de los Estados más desarrollados. Su objetivo ha sido extender la falsa creencia de que con ellos se persigue impedir precisamente la equiparación entre las diversas regiones del mundo a través de una negación de la evolución a los países en vías de desarrollo. Y de esta forma asegurarse que la producción se mantiene en sus territorios y no se dan oportunidades a los lugares menos favorecidos.

Ambos argumentos pueden ser rebatidos al haberse probado que la implicación de trasladar la producción a otras zonas no ha acontecido un aumento superlativo de la riqueza en esos nuevos emplazamientos. De este modo se contradice una de las principales previsiones realizadas por los defensores de la deslocalización⁷⁵⁸. El efecto ha sido totalmente contrario a esas magníficas perspectivas, este desplazamiento ha servido si cabe más para aumentar las desigualdades internas y externas. Los únicos beneficiarios del traslado productivo son las empresas y los Gobiernos corruptos, mientras que los trabajadores han sido los receptores casi en exclusiva de sus fatales consecuencias. Así los peores augurios de la clase obrera se están cumpliendo, en los países de origen de las empresas se ha producido una rebaja de las condiciones laborales y/o la temida pérdida de empleos. Mientras que en los territorios de recepción, en demasiadas ocasiones, esa producción deslocalizada es desarrollada en el seno del mercado de trabajo informal⁷⁵⁹, donde los empleados carecen de todo tipo de protección

⁷⁵⁷ “A pesar del protagonismo de las empresas multinacionales en el proceso de globalización y el rápido crecimiento prolongado de la inversión extranjera directa, no existen reglas globales para regular su comportamiento. Las empresas entonces crean una situación de competencia entre países y regiones.”, en CIOSL: «Globalización de la justicia social, el sindicalismo en el siglo XXI», en ARRIOLA, J. (Edit.): *Globalización y Sindicalismo. La respuesta sindical a la globalización*, Germania, Alzira, 2001, vol. 3, pág. 126, disponible en la página Web: <http://www.ehu.es/Jarriola/vol3.pdf>. Consultada por última vez el 02/02/2015.

⁷⁵⁸ Las razones para argumentar esta afirmación se han expuesto en el apartado dedicado a la deslocalización productiva

⁷⁵⁹ “El término mercado de trabajo se mueve en una posición dual que incorpora una parte de sí mismo al desarrollo y otra que cuenta con un sector no estructurado, en donde se ubica a los trabajadores que no cuentan con una serie de condiciones de reconocimiento y protección del marco jurídico y reglamentario que los hace muy vulnerables. De ahí deriva sector informal, pues se carece de prestaciones

pública al no considérales estrictamente trabajadores. Las condiciones de trabajo y el respeto de sus derechos se han visto socavados a través de la creación de puestos de trabajos informales o en algunos casos formales pero dominados por una terrible precariedad.

Por lo tanto, se puede concluir que no es la competencia de los trabajadores de países con peores condiciones laborales quién tiene la responsabilidad de la pérdida de los empleos en los lugares con mayor calidad en el trabajo⁷⁶⁰. Los verdaderos responsables son las empresas y los Gobiernos quienes se benefician de esta imperiosa necesidad salarial por parte de la masa trabajadora, los primeros a través de la reducción de sus costes de producción y los estamentos públicos con la llegada de capital extranjero.

El empleo del argumento de que los derechos humanos son una suerte de proteccionismo de los Estados desarrollados para evitar el avance del resto de Estados parece una falacia de lo más preocupante. Estas nociones sólo tienen por objetivo mantener la relación de fuerzas económicas, afianzando la desigualdad nacional e internacional, y ellas han sido contrastadas también por diversos autores⁷⁶¹. Algunos autores expresando su radical oposición, los tildan de una patraña para intentar engañar a los trabajadores con el fin de que desistan en la defensa de sus prerrogativas⁷⁶². Es

contractuales y aspectos correspondientes a la normatividad laboral.”, en GONZÁLEZ CHÁVEZ, G.: «La globalización y el mercado de trabajo en México», en *Problemas del Desarrollo, Revista Latinoamericana de Economía*, vol. 35, núm. 138, 2004, pág. 102, disponible en la página Web: <http://www.journals.unam.mx/index.php/pde/article/view/7543/0>. Consultada por última vez el 02/02/2015.

⁷⁶⁰ “Los discursos proteccionistas que presentan a la competencia de los países de bajos salarios como la fuente de los problemas sociales en el Norte obvian la realidad de esa transferencia que compensa de sobra la progresión de las partes de mercado de los países emergentes. En sentido inverso, esas cifras invalidan la visión «tercermundista» que hace de la expoliación de los países del Sur el factor esencial de la prosperidad del Norte. En definitiva, hay que relativizar el peso de la punción realizada desde el punto de vista del Norte, a la vez que se subraya ese fardo pesa enormemente sobre las capacidades de desarrollo del Sur.”, en HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, J. y DE LA FUENTE LAVÍN, M.: «El movimiento sindical ante la globalización neoliberal: algunos ejes de intervención», en GRAU, E. y IBARRA, P. (Coords.): *La red en la encrucijada. Anuario de movimientos sociales 2005*, Icaria, Barcelona, 2006, pág. 44.

⁷⁶¹ “[...] los derechos humanos no pueden concebirse como un instrumento de dominación e imposición ideológica o de los intereses de un sector sobre otro sector de la Humanidad, pero tampoco podemos obviar que existe un consenso acerca del valor universal de los derechos humanos.”, en Congreso Internacional sobre los Derechos Humanos, la segunda controversia de Valladolid, celebrado en Valladolid los días 18, 19 y 20 de octubre de 2006, sus conclusiones son obtenidas de la página Web: http://www3.uva.es/simancas/congreso_derechos_humanos_Valladolid/programa/conclusiones.htm. Consultada por última vez el 02/02/2015.

⁷⁶² “Aquellos que intentan decirle a los trabajadores asiáticos, por ejemplo, que la lucha por los derechos humanos es una trampa proteccionista de los sindicatos occidentales para salvar los empleos occidentales, son unos cínicos mentirosos.”, en GALLIN, D.: «Sindicalismo y nuevo orden mundial», en ARRIOLA, J. (Edit.): *Globalización y Sindicalismo. Por un nuevo internacionalismo*, Germania, Alzira,

necesario recalcar que los derechos humanos nunca deben considerarse enemigos irreconciliables del desarrollo económico. La creación de tal incompatibilidad corresponde y es pretendida por las posturas más extremistas del neoliberalismo⁷⁶³.

En el ámbito de las relaciones laborales negar a los trabajadores sus derechos humanos favorece la caída de la producción⁷⁶⁴. Las razones son varias; una situación de constantes vulneraciones de sus prerrogativas crea inseguridad e inestabilidad al trabajador, por lo tanto su rendimiento es menor que si estuviera bien protegido. Además del miedo, la trasgresión habitual de sus derechos crea un clima donde impera la falta de empatía del trabajador con los intereses empresariales. Coyuntura que llevará al trabajador a no concebir el bienestar de la empresa como suyo y por lo tanto a hacer lo justo para ser retribuido, y a no implicarse más allá de sus estrictas obligaciones. Es comprensible la no identificación del asalariado con la parte empresarial, si ésta le explota y no le reconoce contraprestaciones dignas. Si el único objetivo empresarial es conseguir una plusvalía mayor en su producción y no presta atención a la situación de sus trabajadores, el propietario de los medios de producción verá cómo el clima de inestabilidad afecta también a su rentabilidad.

Desde las posiciones antagónicas con el sistema capitalista se defiende que el capital y su lógica se basan en la explotación máxima de sus recursos para alcanzar mayores beneficios. Así para estos autores el capitalismo entiende a los trabajadores como un recurso más en manos del empresario y por lo tanto no dudará en vulnerar sus derechos más básicos para la consecución de mayores cuotas de beneficio⁷⁶⁵.

2001, vol. 2, pág. 61, disponible en la página Web: <http://www.ehu.eus/Jarriola/vol2.pdf>. Consultada por última vez el 02/02/2015.

⁷⁶³ “Existe una competencia injusta entre los imperativos económicos y la fuerza moral, una competencia en la cual, a juicio de muchos, la violación de los derechos fundamentales de los trabajadores no es más que otra forma de ventaja comparativa.”, en JORDAN, B.: «Los sindicatos en el siglo XXI... op. cit. pág. 22.

⁷⁶⁴ “La garantía del libre ejercicio de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras es también garantía de una sociedad más equitativa y más próspera. Cuando los trabajadores disfrutan de la libertad de una voz colectiva, cuando pueden negociar para que los lugares de trabajo sean seguros y las condiciones y los salarios justos, y trabajar libres de discriminación, entonces la productividad y el crecimiento económico pueden prosperar.”, en CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *Índice global de los derechos de la CSI. Los peores lugares del mundo para los trabajadores y trabajadoras*, ITUC, CSI, IGB, 2014, pág. 5, consultada en la publicación digital en la página Web: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_ra_2014_esp_v2.pdf, consultada por última vez el 02/02/2015.

⁷⁶⁵ “La violación de los derechos humanos, laborales y medioambientales encaja con la lógica capitalista del máximo beneficio en el mínimo tiempo, unida al ansia de poder ilimitado y la acumulación de riqueza de las élites dirigentes.”, en HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, J. y CARRIÓN RABASCO, J.: «Las empresas transnacionales y los derechos humanos», en ROMÁN, B. y DE CASTRO, G.(Edits.): *Cambio social y cooperación en el siglo XXI (Vol.2). El reto de la equidad dentro de los límites ecológico*, Universitat de Barcelona (UB) y Educo, 2013, págs. 116-117, disponible en la página Web:

Las estrategias empresariales para evitar la unión de los trabajadores han constituido un punto de inflexión en la división de la clase trabajadora y consecuentemente ha repercutido en el agravamiento de la debilidad de las organizaciones sindicales internacionales y nacionales⁷⁶⁶.

La situación del sindicalismo en relación con la clase trabajadora y sus problemas para captar su atención se estudiarán oportunamente en los siguientes apartados. Aquí sólo se ha realizado un pequeño esbozo de su profundidad para poder concretar la situación actual del sindicalismo, en el marco de la globalización.

Con el anterior razonamiento sobre el individualismo se ha pretendido dejar constancia del fondo ideológico en el que están basados los múltiples ataques a los derechos sindicales. Por lo tanto, éste no es otro que intentar implantar la desconfianza en los sindicatos y en los derechos humanos para lograr la división de la clase obrera haciéndola más dócil a los designios de los empresarios.

Sindicatos y derechos humanos se encuentran muy unidos hasta el punto de representar una simbiosis jurídica perfecta; a mi parecer ésta es la relación que mejor los define. Así, el acaecimiento de un ataque a los derechos humanos lo es también a la organización e unión de los titulares de tales derechos en pos de su respeto y protección. La presencia de estos derechos garantiza el surgimiento de asociaciones para su salvaguarda⁷⁶⁷ y la labor de los sindicatos mejora la protección de tales prerrogativas.

Aparte de este velado ataque, enmascarado por diversos razonamientos socioeconómicos, existen una gran cantidad de vulneraciones directas a los derechos

<http://www.educo.org/Educo/media/Documentos/Estudios/cambio-social-y-cooperacion-en-el-siglo-xxi-2.pdf>. Consultada por última vez el 02/02/2015.

⁷⁶⁶ “Los procesos de fragmentación de la clase trabajadora, y la diversificación de su composición, dificultan la articulación colectiva de los intereses de los trabajadores y el establecimiento de sentimientos de solidaridad e identificación colectiva.”, en ANTENAS COLLDERRAM, J. M^a.: «Sindicatos y resistencias globales», en *Viento del sur*, núm. 86, mayo 2006, pág. 30, disponible en la página Web:

<http://www.vientosur.info/articulosabiertos/vientosur86-plural-mundotrabajo01-antenas.pdf>. Consultada por última vez el 02/02/2015.

⁷⁶⁷ “La defensa de los derechos humanos concita la aparición de movimientos ciudadanos, de Asociaciones especialmente creadas para defender alguno o todos. E incluso algunas profesiones que no tenían en cuenta a los derechos humanos para realizar su cometido en la sociedad, los están reconociendo como parte de su deontología profesional.”, en MONCADA, A.: *Las falacias del neoliberalismo y la emergencia de los derechos humanos*, Sociólogos Sin Fronteras Internacional, pág. 46, disponible en la página Web: <http://www.rebellion.org/docs/86565.pdf>. Consultada por última vez el 02/02/2015.

sindicales, constatadas por parte de la Confederación Sindical internacional (CSI, habitualmente mencionada)⁷⁶⁸. Estas vejaciones son realizadas tanto por parte de las empresas, independientemente de su ubicación geográfica y de su tamaño, como por los poderes públicos. Las vulneraciones padecidas por los trabajadores en sus derechos humanos en el ámbito sindical, se concretan en ataques al derecho a la huelga, a la negociación colectiva y a la libertad sindical.

El presente estudio supone una profundización del análisis global, realizado en anteriores partes de esta investigación, sobre los padecimientos a los que se ven sometidos los titulares de los derechos humanos. Se ha centrado el análisis en los derechos humanos sindicales puesto que tales prerrogativas de los trabajadores son fundamentales para el correcto desarrollo de la función sindical, incluso en determinadas circunstancias de su ejercicio depende la existencia de las propias organizaciones sindicales. Por ejemplo, si se impide la sindicación ¿Cómo se podrá constituir un sindicato sin trabajadores que lo integren?

Con el objetivo de dotar al estudio de una visión global se ha analizado la situación por continentes, de forma similar a lo desarrollado en el anterior estudio de los derechos humanos. Se han especificado algunos casos estatales para ejemplificar este tipo de vulneraciones.

El territorio africano es uno de los lugares más aquejados por la violación de los derechos humanos y los derechos sindicales no van a ser una excepción. Las actuaciones vulneradoras más repetidas frente al derecho a la negociación colectiva es la imposición de obstáculos a la negociación, la negativa a iniciar las negociaciones de buena fe con los representantes de los trabajadores, el no reconocimiento del sindicato y su capacidad para la consecución de los citados pactos colectivos. Así mismo determinados grupos de trabajadores son excluidos de la negociación colectiva, es el caso de los funcionarios públicos, fuerzas armadas, docentes, personal sanitario, etc.⁷⁶⁹.

⁷⁶⁸ La información sobre las violaciones de los derechos sindicales en el mundo ha sido extraída de dos informes de la CSI, CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *Países en situación de riesgo. Violaciones de los derechos sindicales*, ITUC, CSI, IGB, 2013, consultada en la publicación digital en la página Web: <http://www.ituc-csi.org/paises-en-situacion-de-riesgo?lang=es>. Consultada por última vez el 02/02/2015 y CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *Índice global de los derechos de la CSI...* op. cit.

⁷⁶⁹ Violación sucedida en Kenya: “Exclusión de las enfermeras/os del derecho a formar un sindicato: El 28 de diciembre de 2012 el sindicato Kenya National Union of Nurses ganó un caso contra el Secretario Permanente de Servicios Médicos ante el Tribunal Laboral. La decisión del tribunal concedió a las enfermeras/os tanto el derecho a afiliarse a un sindicato como el derecho de huelga. Se encomendó a los ministerios competentes que se reunieran y negociaran con las enfermeras con vistas a alcanzar un

Una vez alcanzado los resultados de dichas negociaciones (en muy contadas ocasiones se logra la consecución de convenios colectivos) sus contenidos no son respetados en la práctica laboral⁷⁷⁰.

En torno al derecho a la huelga, se producen importantes restricciones a su ejercicio e incluso en su reconocimiento. Uno de los métodos para evitar el legal desarrollo de las huelgas es el establecimiento de servicios esenciales abusivos⁷⁷¹. En algunos supuestos aunque los paros laborales eran perfectamente legales se tomaron represalias contra los huelguistas, por ejemplo a través de su detención por parte de las fuerzas de seguridad públicas⁷⁷². Dentro de las violaciones a la libertad sindical tienen cabida desde la violencia⁷⁷³ contra los sindicalistas, a los arrestos⁷⁷⁴ y detenciones por ejercer sus derechos como trabajadores. La discriminación por pertenecer a una organización sindical en diversas materias, como el sueldo, las condiciones de trabajo, es nota común en los Estados africanos. Huelga decir que el establecimiento de dificultades varias para evitar el normal desarrollo de la actividad de las organizaciones sindicales es sistemático; a la imposibilidad de actuar hasta su registro público, a través de la imposición de duras sanciones si no se respetan estas limitaciones, se debe sumar

consenso en el plazo de siete días. Sin embargo, la Comisión de la Administración Pública despidió a las enfermeras que habían participado en la huelga vinculada al conflicto incluyendo, por ejemplo, a las enfermeras del Hospital General Provincial de Kakamega. En febrero de 2013, el Tribunal Laboral emitió una nueva resolución sobre su reintegración y el pago de los salarios pendientes.”, en CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *Países en situación de riesgo...* op. cit. pág. 45.

⁷⁷⁰ En el caso de Chad: “Incumplimiento de convenios colectivos: El 28 de noviembre de 2012 el Gobierno anuló unilateralmente un convenio sobre el salario mínimo nacional para los trabajadores y las trabajadoras del sector público. El Gobierno y el UST habían firmado un acuerdo y un memorando de entendimiento el 11 de noviembre de 2011.”, en CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *Países en situación de riesgo...* op. cit. pág. 43.

⁷⁷¹ Supuesto acaecido en Etiopía: “Lista excesiva de servicios esenciales: El artículo 136 de la Proclamación del Trabajo incluye el transporte como servicio esencial. Esta medida significa que los trabajadores de la empresa de autobuses urbanos Anbessa y de Ethiopian Airlines quedan excluidos del derecho de huelga. Los sindicatos que desarrollen una huelga en un servicio considerado esencial pueden ser disueltos por las autoridades públicas”, en CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *Países en situación de riesgo...* op. cit. pág. 44.

⁷⁷² Acción que tuvo lugar en Djibouti: “Los trabajadores portuarios que hicieron una huelga legítima fueron detenidos durante 10 días. Nueve sindicalistas y un líder sindical fueron despedidos por motivo de la huelga.”, en CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *Países en situación de riesgo...* op. cit. Ídem.

⁷⁷³ En Guinea existen casos registrados: “El 19 de marzo de 2012, el Secretario General Adjunto de la Confédération Nationale des Travailleurs de Guinée (CNTG), Kader Aziz Camara, y su familia fueron víctimas de un ataque armado en su casa en Conakry. Los atacantes vestían uniformes militares e iban fuertemente armados.”, en CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *Países en situación de riesgo...* op. cit. pág. 45.

⁷⁷⁴ En Mauricio se han localizado el “Arresto de sindicalistas: En marzo de 2012, el líder sindical Bayo Akende fue detenido por las autoridades estatales de Oyo, acusado de movilizar a los trabajadores en contra del Gobierno. El Comisario de Policía Tambari Yabo Mohammed consideró que sus actividades sindicales perturbaban el orden público.”, en CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *Países en situación de riesgo...* op. cit. pág. 46.

el establecimiento de un proceso largo y sinuoso para legalizar el sindicato. Una vez comenzada su actividad, sus sedes son frecuentemente violadas por parte de las fuerzas de seguridad. Para debilitar su estructura los empresarios se niegan a recolectar la cuota sindical, a pesar de estar muchas veces obligados por el ordenamiento de los Estados, y cuando lo hacen, dichas cantidades no son remitidas en su totalidad a las organizaciones sindicales. Otra táctica usual en África es la creación de sindicatos verticales, que responden a los designios de los empresarios y de los Gobiernos, con el fin de impedir la creación de organizaciones independientes y verdaderamente representativas de los intereses de los trabajadores.

Con cierta reiteración se les impide a los sindicalistas ejercer su completo derecho a la libertad de expresión mediante la fijación de importantes cortapisas, que si son incumplidas traen como consecuencia los mencionados arrestos⁷⁷⁵. En muestra de la desprotección padecida por los trabajadores en sus derechos, en la mayoría de las ocasiones no disponen de recursos jurídicos contra este tipo de actuaciones⁷⁷⁶.

También en el continente americano padece una violación sistemática de los derechos de forma similar a lo observado en África. Ahí son frecuentes las negativas empresariales a negociar de buena fe⁷⁷⁷, o una vez concluidos los acuerdos con la

⁷⁷⁵ En Chad nuevamente se registraron violaciones de la libertad de sindical esta vez a través de la vulneración de la “[...] libertad de expresión y encarcelamiento de sindicalistas: La central sindical Union des Syndicats du Tchad (UST) escribió una petición criticando al Presidente Idriss Déby por corrupción y el empobrecimiento de la población. François Djondang, Michel Barka y Younous Mahadjir fueron acusados de difamación. Jean-Claude Nékim también fue acusado de difamación cuando reseñó este incidente en el periódico N'Djaména BiHebdo. El 18 de septiembre de 2012 el Tribunal de Primera Instancia condenó a François Djondang, Michel Barka y Younous Mahadjir a 18 meses de cárcel y una multa de 1,5 millones CFA (2.290 EUR) por haber cometido un delito de odio. Tienen pensado apelar la decisión, pero la independencia del tribunal ha sido cuestionada puesto que ahora está constituido por nuevos miembros conforme a un decreto del 17 de septiembre de 2012.”, en CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *Países en situación de riesgo...* op. cit. pág. 43.

⁷⁷⁶ En Djibouti existe una “Falta de acceso a un sistema eficaz para la reparación de violaciones: Los abogados sindicales son intimidados con amenazas, de modo que los sindicatos se encuentran con un acceso limitado al asesoramiento jurídico para defender sus casos ante los tribunales.”, en CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *Países en situación de riesgo...* op. cit. pág. 44. y en Guinea la falta de protección se centra en temas relacionados con la discriminación sindical: “Aunque el artículo 3 del Código del Trabajo estipula que ningún empleador deberá tener en cuenta la afiliación sindical y las actividades sindicales de los trabajadores/as en sus decisiones sobre contratación, ejecución y distribución del trabajo, así como para la rescisión del contrato de trabajo, no establece sanciones disuasorias.”, en CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *Países en situación de riesgo...* op. cit. pág. 45.

⁷⁷⁷ Dentro de las investigaciones realizadas en Colombia por la CSI se observó la “Negativa a negociar de buena fe: Cuando los trabajadores de la empresa distribuidora de materiales de construcción, Sodimac, decidieron establecer un sindicato (Sintrasodimac), la empresa empezó inmediatamente una política de hostigamiento, además de imponer a los trabajadores una especie de pacto colectivo paralelo con el fin de hacerlos desistir de su afiliación al sindicato. En el Puerto de Buenaventura, Tecsa, empresa contratista de la Sociedad Portuaria, se negó a negociar el pliego de peticiones presentado por el sindicato Unión Portuaria, reclamando igualdad de derechos en temas salariales y contratación directa de los

representación de los trabajadores tampoco se respetan en su integridad, quedando estos pactos colectivos como meros papeles mojados⁷⁷⁸.

En ocasiones se ha producido una correcta negociación que ha dado lugar a convenios colectivos, sin embargo se ha producido un hecho llamativo que supone una flagrante violación del derecho a la negociación colectiva, pues resulta que el sindicato firmante no era una verdadera organización representativa de los trabajadores, sino una organización bajo los designios de los empresarios (sindicatos amarillos o falsos). De esta forma se cumple formalmente con la normativa negociadora pero no se procede a una verdadera negociación colectiva⁷⁷⁹. En el desarrollo del derecho a la huelga han acaecido injerencias privadas y públicas⁷⁸⁰, como por ejemplo la contratación por parte del empresario de personal para suplir a los huelguistas y ante tal acción se observa una pasividad pública⁷⁸¹.

trabajadores que llevan más de cinco años empleados a través de empresas intermediarias. Tecsa despidió a 117 trabajadores tercerizados que habían exigido la contratación directa, todos ellos afrodescendientes y sindicalizados.”, en CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *Países en situación de riesgo...* op. cit. pág. 51.

⁷⁷⁸ El gobierno de Costa Rica intentó vulnerar los convenios colectivos firmados con los Sindicatos en materia salarial: “*En enero de 2013, el Gobierno intentó introducir un proyecto de reforma para eliminar los pluses salariales de los docentes y otros trabajadores del sector público, vulnerando los convenios colectivos negociados hace décadas por los sindicatos. El anteproyecto de ley de salario público afectaría a ciertos beneficios exclusivos de los educadores, anualidades y extras salariales por el trabajo realizado fuera de las aulas.*”, en CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *Países en situación de riesgo...* op. cit. Ídem.

⁷⁷⁹ Suceso producido en México: “*El 90% de los contratos colectivos son firmados por sindicatos falsos con las empresas, en los denominados contratos colectivos de protección patronal, con el fin de evitar la negociación colectiva de buena fe. Una de las violaciones más graves tuvo lugar en la empresa de telecomunicaciones Atento Servicios relativas a un juicio de titularidad contractual promovido por el Sindicato de Telefonistas con el objeto de invalidar un contrato colectivo de protección patronal en favor de los trabajadores. Según informes, en el juicio se produjeron recuentos amañados.*”, en CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *Países en situación de riesgo...* op. cit. pág. 54.

⁷⁸⁰ Intrusión de la autoridad pública en la Republica Dominicana que se desarrolló a través de una “*Amenaza de intervenir en acción de huelga: Cuando la Federación Nacional de Transporte Dominicano (FENATRADO) indicó que iniciaría una huelga el 8 de mayo de 2012, es decir 12 días antes de las elecciones generales, la Junta Electoral Central amenazó con recurrir a las fuerzas armadas para transportar el material que se utilizaría en las elecciones. El presidente de FENATRADO, Blas Peralta manifestó que el Gobierno adeuda a la organización de camioneros aproximadamente 300 millones DOP. La deuda está pendiente desde hace más de seis años.*”, en CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *Países en situación de riesgo...* op. cit. pág. 55.

⁷⁸¹ Acción desarrollada por una empresa de Paraguay que “[...] *contrató personal para sustituir a los trabajadores en huelga en la ciudad de Capiatá, cerca de la capital Asunción. Los inspectores de trabajo confirmaron que la empresa recurrió a personal sustituto, pero no tomó ninguna otra medida.*”, en CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *Países en situación de riesgo...* op. cit. Ídem.

Las violaciones de la libertad sindical son también de lo más variadas. Desde la típica discriminación por estar afiliado, hasta las amenazas⁷⁸² y la violencia física (desapariciones, asesinato⁷⁸³, etc.) contra sus miembros y dirigentes⁷⁸⁴.

En América desgraciadamente es usual la injerencia de las autoridades públicas en la actividad de los sindicatos⁷⁸⁵. Por ejemplo, con el bloqueo de sus sedes a través del posicionamiento a sus puertas de las fuerzas armadas y la retención de los sindicalistas en su interior hasta que depongan sus intenciones y reivindicaciones laborales⁷⁸⁶. Ante tales actuaciones públicas, los empresarios se ven más que

⁷⁸² Intimidaciones a los trabajadores para que no formen parte de organizaciones sindicales sucedidas en EE.UU.: “Un reciente estudio académico concluyó que en el 57% de las campañas de organización examinadas, se había amenazado a los trabajadores/as con el cierre de su lugar de trabajo si optaban por tener representación sindical. En el 47% de las campañas se les amenazó con la pérdida de salarios o prestaciones. El 64% de los trabajadores de una campaña de organización fueron interrogados acerca de cómo iban a votar ellos y los demás trabajadores y en el 14% de los casos, el empleador ordenó vigilarlos. Para intimidar a los trabajadores, 21% de los empleadores llamaron a la policía para que efectuara rondas en el lugar de trabajo, y 14% recurrieron a guardias de seguridad o a vallas de seguridad. Lo que es aún peor, en el 34% de las campañas se despidió a trabajadores/as.” en CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *Países en situación de riesgo...* op. cit. pág. 52.

⁷⁸³ En enero de 2013 en Brasil se produjo el asesinato de un sindicalista: “[...] Cicero Guedes, líder del Movimento dos Trabalhadores Rurais sem Terra (MST) fue asesinado tras caer en una emboscada cerca de un complejo industrial de explotación de caña. Antiguo cortador de caña, volvía en bicicleta de una reunión mantenida para negociar una solución a las disputas mantenidas entre las familias de campesinos y la Usina Cambahyba, un ingenio azucarero compuesto por siete haciendas y con 3.500 hectáreas de extensión.”, en CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *Países en situación de riesgo...* op. cit. pág. 50. En Colombia la situación es de mayor dramatismo: “Al menos 18 sindicalistas fueron asesinados y 359 recibieron amenazas de muerte en 2012. En julio de 2012, Eder Tomás Cárdenas Chitiva, líder sindical de SINDISPETROL, fue asesinado en el municipio de Paratebueno, Cundinamarca. Formaba parte del grupo de trabajadores del consorcio español Masa Acciona que convocara una asamblea permanente para presionar la iniciación de negociaciones. Según representantes del sindicato, desde el inicio de la asamblea permanente, los trabajadores empezaron a recibir amenazas de muerte de grupos armados.”, en CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *Países en situación de riesgo...* op. cit. Ídem.

⁷⁸⁴ La violencia contra los sindicalistas y trabajadores que les apoyan ha sido constatada en Argentina cuando “La policía de la provincia de Salta reprimió violentamente una manifestación de trabajadores del Ingenio San Martín del Tabacal frente a las puertas del establecimiento. En agosto de 2012, la acción policial incluyó la intervención en el barrio Villa Las Rosas, donde las fuerzas represivas irrumpieron en las viviendas de los trabajadores y lanzaron gases lacrimógenos afectando también a sus familias. Una niña de dos años resultó herida por disparos de perdigones policiales. En los últimos años la empresa ha mostrado una manifiesta actitud antisindical, con despidos de trabajadores sindicalizados e intentando intervenir en la elección del sindicato.”, en CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *Países en situación de riesgo...* op. cit. pág. 49.

⁷⁸⁵ Una práctica localizada en Trinidad y Tobago consistía en la prohibición a “[...] Orville Carrington, Vicepresidente del sindicato de docentes Trinidad and Tobago Unified Teachers Association (TTUTA), la entrada al Ministerio de Educación para celebrar negociaciones, supuestamente por haber utilizado términos amenazantes. El sindicato aseguró que la verdadera razón de esta orden era interferir con su derecho a representar los intereses de los trabajadores y las trabajadoras en todos los lugares de trabajo.”, en CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *Países en situación de riesgo...* op. cit. pág. 56.

⁷⁸⁶ Suceso acaecido en Costa Rica: “En marzo de 2012, 56 agentes del Organismo de Investigación Judicial y policías antidisturbios, todos ellos armados, allanaron las oficinas del Sindicato de Trabajadores de JAPDEVA y Afines Portuarios (SINTRAJAP). El bloque en que se encontraban las oficinas sindicales, con sede en el Puerto de Limón, fue acordonado por la policía impidiéndose la entrada

facultados a realizar todo tipo de entrometimientos en el normal desarrollo de la actividad sindical⁷⁸⁷.

El continente asiático y Oceanía no se libran, como no iba a ser de otra forma, de la constatación de acciones antisindicales. Estas zonas son importantes por ser territorios donde recae la mayor parte de la producción deslocalizada del mundo. La presencia de tales transgresiones no es un hecho novedoso ni sorprendente, puesto que una de las ventajas ofertadas en algunos de sus territorios es que eran lugares alejados de la influencia de los sindicatos. A pesar de que en la actualidad este ofrecimiento ya no es tan clamoroso, no quiere decir que no se den vulneraciones de los derechos sindicales y donde los organismos públicos hagan, según los casos, la vista gorda o incluso participen de dichos actos.

La situación no es muy diferente de las observadas anteriormente, también se vulnera el derecho a la negociación colectiva, con el no reconocimiento de los sindicatos y la negación de la negociación de buena fe⁷⁸⁸. De manera similar a los anteriores ejemplos también es nota común que lo estipulado en los pactos colectivos no se respeta⁷⁸⁹.

La participación en huelgas, en algunos ordenamientos, es motivo legal de despido⁷⁹⁰ y la violencia para la represión de esas actividades es de una habitualidad

de civiles al edificio. Los sindicalistas fueron retenidos en el interior de la oficina para luego ser conducidos, uno por uno, bajo custodia fuera del cordón policial.”, en CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *Países en situación de riesgo...* op. cit. pág. 51.

⁷⁸⁷ En un Estado con un alto índice de desarrollo como es Canadá, una empresa de supermercados “cerró una sucursal en Jonquière, Quebec a causa del éxito obtenido por una campaña de organización del el sindicato United Food and Commercial Workers (UFCW). En noviembre de 2012, el Tribunal Supremo de Canadá decidió aceptar el recurso de apelación del UFCW.”, en CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *Países en situación de riesgo...* op. cit. pág. 50.

⁷⁸⁸ La situación de Hong Kong es muy clara en relación a estas vulneraciones: “La empresa Vitasoy se ha negado a negociar con el Vitasoy Employees Union los mecanismos de determinación de salarios. La empresa no quiere participar en negociaciones regulares con el sindicato. [...] El Union of Hong Kong Dockers (UHKD), que representa a 1.500 trabajadores portuarios de la Hong Kong” Container Terminal, no está reconocido a efectos de negociación por el propietario de las terminales ni por los contratistas.”, en CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *Países en situación de riesgo...* op. cit. pág. 60.

⁷⁸⁹ Tal es el caso de Indonesia donde “No se respeta el convenio colectivo: En marzo de 2013, trabajadores de seguridad en la empresa de celulosa y papel PT Tanjungenim Lestari (PT TEL) se declararon en huelga cuando la compañía a la que pertenecían, PT Tangkas, decidió subcontratar sus operaciones en PT TEL, vulnerando el convenio colectivo vigente.”, en CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *Países en situación de riesgo...* op. cit. pág. 61.

⁷⁹⁰ El ordenamiento jurídico chino permite estas prácticas: “El 28 de diciembre de 2011, todos los trabajadores de Shihe Wood (Shanghái) organizaron una huelga de tres días para exigir que la dirección negociara un plan de conciliación para los despidos. El 29 y 30 de diciembre la dirección publicó un aviso requiriendo que los trabajadores regresaran al trabajo, y posteriormente despidió a 400 trabajadores. Algunos de ellos denunciaron a la empresa por despido improcedente, reclamando una compensación. Yuan, uno de los denunciantes, perdió el caso en el Tribunal de Primera Instancia y, después, el 24 de

preocupante. Otro tipo de violaciones consiste en la calificación de determinados sectores productivos de servicios esenciales para la comunidad, sin serlo en realidad, con la consiguiente prohibición absoluta de iniciar huelgas⁷⁹¹.

La violencia contra los activistas sindicales es una práctica sistemática, sumándose a las anteriores vulneraciones observadas en los otros continentes. Por ejemplo, se dan casos de amenazas graves hacia los sindicalistas en Sri Lanka⁷⁹², así como el asesinato de los mismos en Bangladesh⁷⁹³. Es llamativo el hecho de que en algunos Estados de Oriente Medio estén excluidos legalmente los trabajadores extranjeros del derecho a la libre sindicación. Ello favorece que prácticamente vivan en la esclavitud. En dichos territorios se trabaja bajo un sistema denominado de patrocinio que restringe numerosos derechos humanos, y no sólo los sindicales⁷⁹⁴.

Como colofón al estudio de las violaciones de los derechos humanos sindicales alrededor del mundo se ha analizado la situación del territorio europeo. Un aspecto ha de quedar claro, la situación es significativamente mejor que lo observado hasta ahora. Las violaciones se podrían caracterizar de insignificantes y puntuales comparadas con los atropellos vistos en el resto del planeta, donde ejercer el sindicalismo activo puede constituir un motivo para perder la vida.

A pesar de su depurada legislación sindical, en la mayoría de los Estados se continúan realizando actividades que constituyen violaciones de tales prerrogativas. Los

agosto de 2012, en el tribunal intermedio. Al considerarse como un conflicto civil, Yuan fue condenado por haber infringido las reglas de la empresa sobre absentismo y ausentarse del trabajo durante tres días, así como participar en una huelga ilegal e incitar a otros a hacer huelga.”, en CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *Países en situación de riesgo...* op. cit. pág. 59.

⁷⁹¹ Hecho producido en India: “En febrero de 2013 el Gobierno estatal de Goa prohibió todo tipo de huelgas en todos los servicios de transporte terrestre o marítimo de pasajeros o mercancías, en virtud de la Ley de Mantenimiento de Servicios Esenciales de Goa.”, en CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *Países en situación de riesgo...* op. cit. pág. 61.

⁷⁹² “En enero de 2012, Ranjan Jayalal, líder sindical vinculado al sector energético de Sri Lanka, fue supuestamente objeto de amenazas de muerte. Recibió llamadas anónimas en su teléfono móvil, amenazando de muerte a él y a su familia si no se ponía fin a la acción sindical en el Ceylon Electricity Board.”, en CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *Países en situación de riesgo...* op. cit. pág. 63.

⁷⁹³ “Aminul Islam, organizador del Bangladesh Center for Worker Solidarity, fue hallado muerto en abril de 2012. En 2010 había sido arrestado y torturado por la policía y por los servicios secretos.”, en CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *Países en situación de riesgo...* op. cit. pág. 58.

⁷⁹⁴ “En países como Qatar o Arabia Saudita, la exclusión de los trabajadores migrantes del ámbito de los derechos laborales colectivos significa que, efectivamente, más del 90% de la mano de obra no tiene acceso a sus derechos. Esta situación, que se ve reforzada por la vigencia de unas leyes de patrocinio absolutamente arcaicas, da lugar en ambos países a prácticas de trabajo forzoso.”, en CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *Índice global de los derechos de la CSI...* op. cit. págs. 5-6.

problemas con la negociación colectiva siguen afectando al sindicalismo europeo. En Alemania⁷⁹⁵ o Bélgica⁷⁹⁶, países donde se presupone que la normalidad sindical está más que asentada, se dan negativas a negociar de buena fe por parte de los empresarios. En Letonia, por ejemplo, han acaecido supuestos donde las disposiciones de los convenios colectivos no son acatadas por los empresarios⁷⁹⁷.

En cuanto al derecho a la huelga, se han aumentado exponencialmente los contornos que limitan o imposibilitan su normal ejercicio. Una muestra de estas limitaciones son las cargas de la policía, sucedidas en Bélgica, a los huelguistas congregados para protestar por una serie de despidos⁷⁹⁸. Otra forma de boicotear el derecho a la huelga, se localizó en Grecia⁷⁹⁹, en el país heleno se utilizaron las leyes de emergencia para obligar a los marinos mercantes a volver al trabajo y finalizar el paro llevado a cabo en su actividad.

Para que sirva de contrapunto con lo observado fuera del territorio europeo, un aspecto a destacar en el Reino Unido es que su legislación⁸⁰⁰ establece un largo y dificultoso proceso para la convocatoria legal de una huelga. Ojalá toda la preocupación

⁷⁹⁵ “En abril de 2013, el 97% de los miembros del sindicato *Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft* votaron a favor de la huelga en la planta de Amazon situada en Leipzig. La dirección de la empresa se negó repetidas veces a iniciar negociaciones salariales y alentó a sus empleados/as a afiliarse a comités de empresa en lugar de a los sindicatos. La empresa cuenta en Leipzig con 1.200 trabajadores/as fijos y 800 temporales.”, en CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *Países en situación de riesgo...* op. cit. pág. 65.

⁷⁹⁶ “En septiembre, las organizaciones de empleadores retrasaron deliberadamente las negociaciones sobre el debate bianual (2013-2014) relativo a las prestaciones de seguridad social.”, en CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *Países en situación de riesgo...* op. cit. pág. 66.

⁷⁹⁷ “En abril de 2012, el Sindicato Letón de Trabajadores de Correos y Telecomunicaciones (LSAB) eligió a su representante en la junta de fondos de pensiones privadas, tal y como está dispuesto en el párrafo 109 del convenio colectivo entre el LSAB y Lattelecom. Sin embargo, el 24 de mayo de 2012, durante la reunión de accionistas del Primer Fondo de Pensiones Cerrado JSC, Lattelecom designó a dos representantes patronales. Así, el representante del LSAB quedó excluido de participar en otras juntas.”, en CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *Países en situación de riesgo...* op. cit. pág. 70.

⁷⁹⁸ “La policía utilizó cañones de agua para dispersar a los trabajadores que se encontraban en huelga a causa de los despidos masivos anunciados en Arcelor Mittal (Lieja) en enero de 2013.”, en CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *Países en situación de riesgo...* op. cit. pág. 66.

⁷⁹⁹ “En febrero de 2013, el Gobierno invocó las leyes de emergencia para obligar a los marinos en huelga a reanudar el trabajo. Los marinos exigían la paga de más de seis meses de retrasos salariales y la firma de convenios colectivos con las empresas de ferries. Miles de manifestantes se reunieron en el mayor puerto del país para protestar contra la orden, mientras que los dos principales sindicatos de Grecia declaraban una huelga regional de un día en la región de Atenas en solidaridad con los marinos.”, en CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *Países en situación de riesgo...* op. cit. pág. 68.

⁸⁰⁰ “El procedimiento para convocar una huelga legal es largo y plagado de tecnicismos. Los sindicatos tienen que dar un preaviso al empleador sobre su intención de proceder a una votación, sobre los resultados de la misma y respecto a su intención de convocar una huelga. Si el sindicato no sigue escrupulosamente todos los pasos, el empleador puede solicitar una orden judicial contra el mismo incluso antes de que se haya iniciado la huelga. Las huelgas políticas y de solidaridad están prohibidas.”, en CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *Países en situación de riesgo...* op. cit. pág. 71.

de los trabajadores del resto del mundo fuera que el proceso para convocar una huelga resulte dificultoso.

La actuación de la policía como método de presión en las huelgas también hizo acto de presencia en España, si bien con menor incidencia que lo acontecido por ejemplo en el continente americano⁸⁰¹. La policía actuó contra los trabajadores en huelga por los despidos y la rebaja de salarios planeados por una famosa aerolínea. Amén del enjuiciamiento y condena con penas de cárcel a los participantes activos en la huelga general de 29 de marzo de 2012. En primera instancia se les acusó de un delito contra los derechos de los trabajadores por su participación en los piquetes informativos del citado paro general⁸⁰². El artículo argumentado para fundamentar la decisión es el precepto 315 del Código Penal⁸⁰³ por el que se protege la libertad sindical. Estas sentencias sientan un enorme peligro, dado que parecen fallos judiciales tendentes a adoctrinar a la sociedad para que no ejerzan sus derechos. Debe recordarse que las sentencias no deben servir para el aleccionamiento de la sociedad sino para hacer cumplir las leyes.

Otro supuesto llamativo de vulneración del derecho a la huelga, se produjo en el Estado español cuando el grupo Coca-Cola⁸⁰⁴ inició un proceso de expediente de

⁸⁰¹ “El 18 de febrero de 2013, la policía utilizó porras para dispersar a los manifestantes en el aeropuerto internacional de Madrid Barajas. Era el primer día de una huelga que duraría una semana, en protesta contra los planes de Iberia de eliminar 3.800 puestos de trabajo y reducir salarios. Centenares de huelguistas protestaron, entre cánticos y silbatos, en la T4 del aeropuerto de Barajas y unas 2.000 personas se manifestaron frente a la terminal. Un grupo organizó una sentada y otros manifestantes realizaron una marcha de 8 kilómetros alrededor de Barajas. La policía sacó a la fuerza a algunos trabajadores de la terminal y procedió a la detención de al menos cinco manifestantes. La huelga fue seguida por los tripulantes de cabina y el personal de tierra empleado por Iberia.”, en CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *Países en situación de riesgo...* op. cit. pág .68.

⁸⁰² Información extraída de una noticia de CORTÉS, V. a fecha 15 julio 2014, consultada en la versión electrónica del periódico “El País” en la página Web: http://ccaa.elpais.com/ccaa/2014/07/15/andalucia/1405447854_801535.html. Consultada por última vez el 02/02/2015.

⁸⁰³ Artículo 315 C.P.: 1. Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a dos años o multa de seis a doce meses los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impidieren o limitaren el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga. 2. Si las conductas reseñadas en el apartado anterior se llevaren a cabo con coacciones serán castigadas con la pena de prisión de un año y nueve meses hasta tres años o con la pena de multa de dieciocho meses a veinticuatro meses. 3. Quienes actuando en grupo o individualmente, pero de acuerdo con otros, coaccionen a otras personas a iniciar o continuar una huelga, serán castigados con la pena de prisión de un año y nueve meses hasta tres años o con la pena de multa de dieciocho meses a veinticuatro meses.

⁸⁰⁴ “La cuestión jurídica que ha de resolverse entonces es si realmente esos hechos suponen una vulneración del derecho de huelga contenido en el artículo 28.2 CE y si además interfirieron de manera relevante en el proceso de negociación de las condiciones del despido colectivo que se debatía en la correspondiente comisión constituida al efecto de conformidad con lo previsto en el artículo 51.2 ET. La respuesta que sobre ello ha de dar la Sala es afirmativa en sus dos vertientes, de manera que realmente se produjo esa vulneración del derecho de huelga y que la misma incidió de manera directa y frontal en el proceso de negociación del despido colectivo, hasta el punto de que la minimización o eliminación de los

regulación de empleo y la representación sindical inició una huelga por estas actuaciones empresariales. La empresa ante el cierre de la planta de Fuenlabrada, llevó la producción de la misma a otras embotelladoras del Grupo. De esta manera, el Tribunal Supremo entiende que se impidió el correcto desarrollo del período de consultas del proceso de despido colectivo y que se vulneró el derecho de huelga de los trabajadores decretado consecuentemente la nulidad de las actuaciones empresariales. El proceso ha sido largo y nada pacífico hasta que el Tribunal ha declarado la nulidad de la medida empresarial por ser contraria al derecho de huelga, este hecho no es óbice para que la empresa pueda iniciar otros procesos de ajuste de plantilla.

El tratamiento dispensado a la libertad sindical en el continente europeo se caracteriza por diversos ataques. En general han acaecido sucesos de injerencias en la actividad sindical y la discriminación de los sindicalistas; es nota común desgraciadamente en una gran cantidad de Estados europeos. Un tema preocupante es la producción de la violencia contra los sindicalistas: en el continente europeo se han dado detenciones arbitrarias, amenazas, agresiones, etc. Algunas de estas actuaciones se dieron en Turquía⁸⁰⁵, Ucrania⁸⁰⁶, Rusia⁸⁰⁷. A pesar de estas notables deficiencias se debe apuntar también que el asesinato y las desapariciones de sindicalistas es una práctica erradicada en el territorio europeo.

Con todos estos sucesos se han intentado sistematizar las mayores vulneraciones cometidas contra los derechos humanos en el marco del sindicalismo. De estos atropellos lo más preocupante es la constancia de la violencia física contra los activistas sindicales. Que en pleno siglo XXI se continúe perdiendo la vida por defender los derechos de los trabajadores, con la intención de desenmascarar las actuaciones de

efectos nocivos que el desabastecimiento de productos había de producir con ocasión de esa huelga privó a su vez de cualquier eficacia o fuerza a la posición que en la mesa pudieran tener los representantes de los trabajadores durante el período de consultas que han de realizarse –no se olvide– para analizar las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos (art. 51.2 ET y 2.2 de la Directiva 98/59).”, en STS Sala de lo social de 20 de abril de 2015, Recurso de Casación núm. 354/2014, Fundamento Jurídico 5.

⁸⁰⁵ “Encarcelamiento de sindicalistas: En febrero de 2013, la policía arrestó a 169 miembros del sindicato KESK. Esta es la tercera operación policial en contra de sindicalistas de KESK en 12 meses. La policía arrestó a 73 miembros en dos operaciones anteriores, en febrero y junio de 2012. Los sindicalistas son acusados de estar vinculados a grupos kurdos.”, en CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *Países en situación de riesgo...* op. cit. pág. 73.

⁸⁰⁶ “En octubre de 2012, Valentyna Koroba, líder del Free Trade Unions of Entrepreneurs of Ukraine fue agredida físicamente por Natalia Boitchenko, gerente del mercado en el que trabaja.”, en CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *Países en situación de riesgo...* op. cit. Ídem.

⁸⁰⁷ “Valentin Urusov, minero y líder sindical de Yakutia, en el territorio noreste de Rusia, fue arrestado por falsas acusaciones de narcotráfico. Fue torturado y condenado a seis años de cárcel. En marzo de 2013 fue puesto en libertad.”, en CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *Países en situación de riesgo...* op. cit. pág. 72.

las empresas y el beneplácito de los Gobiernos corruptos, es una de las mayores vergüenzas de la humanidad.

El hecho de que *“en los últimos 12 meses (de abril de 2013 a marzo de 2014) los Gobiernos de al menos 35 países han detenido o encarcelado a trabajadores y trabajadoras como parte de una táctica designada a oponerse a las demandas de derechos democráticos, salarios decentes, condiciones laborales más seguras y seguridad del empleo. En por lo menos nueve países se recurrió al asesinato y desaparición de trabajadores como práctica habitual para intimidar al personal.”*⁸⁰⁸, refuerza la idea del necesario replanteamiento de la acción sindical. Si no es posible defender la vida de los propios sindicalistas, cómo será posible asegurar los demás derechos humanos y, por ende, de unas condiciones de vida y de trabajo dignas.

En definitiva, la sucesión habitual de violaciones de los derechos humanos más básicos debe servir para demostrar la actualidad de este estudio sobre la necesidad de replantearse la protección dispensada actualmente a los derechos humanos.

Reforzar la organización sindical será una de las primeras medidas que se ha planteado para ello. Volver a encumbrar a la unidad de la clase trabajadora en torno a los sindicatos es una vía eficaz para evitar la pérdida de fuerza negociadora de los trabajadores, circunstancia que ocurre cuando se enfrentan de forma individual a los poderes públicos y privados⁸⁰⁹.

Esta acción de reforzar el sindicalismo es vital, puesto que si las propias organizaciones se ven atacadas con habitualidad, ¿cómo podrán defender los derechos de otros individuos? Y si es así ¿su acción está siendo eficaz?

⁸⁰⁸ CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *Índice global de los derechos de la CSI...* op. cit. pág.6.

⁸⁰⁹ *“Individualmente, los trabajadores carecen de poder. Su sindicación es lo que puede modificar esa situación. Los sindicatos son una vía mediante la cual los trabajadores pueden mejorar sus condiciones de vida y de trabajo y las de la sociedad en su conjunto. Esta es la razón por la que las organizaciones sindicales son vehículos de desarrollo. Son un medio por el que los trabajadores carentes de poder individualmente se convierten en actores en la sociedad capaces de luchar en pos de la justicia social en la economía globalizada y de la erradicación de la pobreza en todo el mundo.”*, en OIT: *El papel de los sindicatos en la economía globalizada y la lucha contra la pobreza. Documento informativo. Coloquio internacional de trabajadores*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2005, pág. 25, disponible en la página Web:

<http://www.observatoriodeltrabajo.org/ftp/papel%20sindicatos%20lucha%20pobreza.pdf>. Consultada en por última vez el 02/02/2015.

En la actualidad se ha verificado, según la cantidad de violaciones que sufren los derechos humanos, que su acción no está siendo suficiente.

Ante la constatación empírica de la incapacidad sindical para defender los derechos humanos con su actual organización a lo largo de esta segunda parte, se intentará fijar cuál debería ser el objetivo sindical en relación a los derechos en la era de la globalización y al propio proceso para desarrollar tal objetivo mismo. La consecución de tal objetivo pasará necesariamente por modificar su estructura y funciones para evitar la continuación y la reiteración del actual fracaso sindical. Es decir, si se pretende frenar los efectos perniciosos creados a la luz de la actual globalización deben alterarse la estructura, mecanismos e instrumentos tradicionales con los que cuentan las organizaciones sindicales puesto que el fenómeno globalizador los ha dejado inservibles.

II. OBJETIVO SINDICAL EN LA ERA DE LA GLOBALIZACIÓN

II. I. LA TRANSFORMACIÓN DE LOS RETOS DE LA GLOBALIZACIÓN EN NUEVAS OPORTUNIDADES

La globalización, a raíz de lo apuntado en apartados anteriores, se ha considerado como un proceso dinámico e inacabado, variable y productor de una gran cantidad de efectos que tienen incidencia en numerosos aspectos de la vida⁸¹⁰. En relación a este tema, es fundamental reseñar cómo la consecución de importantes beneficios no puede ocultar la presencia de aciagas consecuencias. A esta doble facultad se le conoce como la cara oculta de la globalización. Cuando no referimos a la globalización se debe dejar claro, como se hizo en la introducción, que ella es un proceso, son los sujetos que en ella desarrollan su función quienes son los responsables del camino que tome la globalización. Así, al aludir a los efectos nocivos de la globalización, éstos son responsabilidad de sus dirigentes no del propio proceso.

Los más que probados efectos nocivos de la globalización, ocasionados en la mayoría de las ocasiones de la primacía dada a su aspecto económico en detrimento de la faceta social, permiten afirmar que, en el cómputo global, los perjuicios padecidos por la generalidad de la sociedad superan ampliamente a sus beneficios⁸¹¹.

⁸¹⁰ “La globalización abarca muchas cosas: flujo internacional de ideas y conocimientos, intercambio cultural, sociedad civil global y movimiento a favor del medio ambiente”, en STIGLITZ, J. E.: *Cómo hacer que funcione la globalización*, Taurus, Madrid, 2006, pág. 28.

⁸¹¹ “Uno de los rasgos característicos del proceso de globalización es la persistencia e incluso profundización de la brecha que separa al pequeño grupo de potencias económicas del resto de países del mundo. En general, como señala el último informe del PNUD, “la distancia entre los países más ricos y los más pobres se ha transformado en un abismo” (PNUD, 2010, p. 46). Esta situación hace altamente vulnerables a los países menos desarrollados frente a los cambios promovidos desde los centros de poder económico, político, cultural y militar.”, en ROMERO, A. y VERA-COLINA, M. A.: «La globalización posible: límites y alternativas», en *Open Journal Systems*, sin paginación al ser una versión online disponible en la página Web:

<http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/ceconomia/article/view/37971/40280>. Consultada por última vez el 03/02/2015.

En su nota a pie de página 13 cita un informe del Foro Económico Mundial donde se ha plasmado la desigualdad producida por la globalización: “La globalización ha generado un crecimiento económico sostenido para toda una generación. Ha reducido y transformado al mundo, haciéndolo mucho más interconectado e interdependiente. Pero los beneficios de la globalización parece que se han distribuido de manera irregular, la minoría ha cosechado una parte desproporcionada de sus frutos. Aunque el crecimiento de los nuevos campeones está equilibrando el poder económico entre los países, hay evidencias de que las disparidades económicas dentro de ellos están aumentando.”, en WORLD ECONOMIC

La globalización se presta a ser caracterizada con profundas notas de desigualdad⁸¹², ya que la mayor parte de esos suculentos beneficios (económicos) han quedado en manos de un grupo reducido de sujetos (los empresarios), mientras que los perjuicios han golpeado, casi exclusivamente, a las capas más desfavorecidas de la sociedad⁸¹³. Una buena metáfora para entender este proceso es asimilarla a un tren. Así para aquellos que disponen de billete y están a bordo las posibilidades de desarrollo son francamente alentadoras. Pero los demás, quienes no consiguen su pasaje, se ven abocados a sufrir innumerables calamidades y penurias⁸¹⁴, al quedarse fuera del proceso y, en consecuencia, del reparto de los beneficios.

Con esta constatación nace la necesidad de intentar revertir esta situación tan desafortunada y conseguir una extensión de sus beneficios a la mayor parte de la humanidad. La lucha contra las secuelas negativas de la globalización, debe iniciarse aprovechando los propios mecanismos del proceso. De este modo la intención será usar

FORUM: *Global Risks 2011 Sixth Edition. An initiative of the Risk Response Network*, World Economic Forum, Ginebra, enero 2011, pág. 6, disponible el original en inglés en la dirección Web:

<http://reports.weforum.org/wp-content/blogs.dir/1/mp/uploads/pages/files/global-risks-2011.pdf>.

Consultada por última vez el 03/02/2015.

⁸¹² “La globalización es un proceso dinámico y al mismo tiempo asimétrico, es decir, en constante transformación y con impactos diferenciados entre las sociedades. Se trata de un estadio dentro del proceso evolutivo del modo de producción capitalista. [...] En lo que se refiere a las asimetrías, se hace referencia a desarrollos también diferentes de las distintas funciones económicas: fases de intensa globalización en la función comercial u otras donde predomina la mundialización financiera, como está ocurriendo en las últimas décadas. O asimetrías en cuanto a la distribución espacial del proceso, que incluso en la actual fase muestran una tendencia ascendente. Las desigualdades geográficas en cuanto a niveles de vida van in crescendo, y, sobre todo, en la distribución de los recursos fundamentales para alcanzar el desarrollo – que ya no son los recursos naturales- están dejando prácticamente fuera del desarrollo a continentes enteros, como África. Al igual que se producen cambios intensos en la estructura sectorial de la producción y el consumo, que desplazan miles de trabajadores de unos países a otros y de unas industrias o servicios a otros.”, en RUESGA, S. M. y DA SILVA BICHARA, J.: «Globalización, relaciones laborales y migración. Conceptos básicos y aspectos teóricos», en *CLM. Economía*, núm. 10, primer semestre 2007, págs. 135-136, disponible en la página Web:

http://www.clmeconomia.jccm.es/pdfclm/ruesga_silva.pdf. Consultada por última vez el 03/02/2015.

⁸¹³ “La economía global de libre mercado ha llegado a ser una amenaza a la sustentabilidad, y a la misma supervivencia de los pobres y de las demás especies está en juego, no como un efecto colateral o como una excepción, sino de un modo sistemático a través de la reestructuración de nuestra visión del mundo desde sus niveles más fundamentales. La sustentabilidad, la coparticipación y la supervivencia han sido puestas fuera de la ley económica en nombre de la competitividad y de la eficiencia del mercado.”, en SHIVA, V.: «Globalización y pobreza», en ARRIOLA, J. (Edit.): *Globalización y Sindicalismo. Perspectivas de la globalización*, Germania, Alzira, 2001, vol. 1, pág. 98, disponible en la página Web: <http://www.ehu.es/Jarriola/vol1.pdf>. Consultada por última vez el 03/02/2015.

⁸¹⁴ “La globalización aparece siempre ante el observador como un fenómeno ambivalente o contradictorio, portador a la vez de riesgos y oportunidades para todos los sujetos que en ella se ven inmersos. [...] está dando lugar a nuevas formas de exclusión y desigualdad desconocidas en el pasado, las cuales afectan de manera particular a todas aquellas naciones, sectores e individuos que carecen de las aptitudes requeridas para integrarse de manera efectiva en tales procesos.”, en SANGUINETI RAYMOND, W.: «La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en las cadena de producción de las empresas multinacionales», en ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. J. (Coord.): *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*, Cinca, CC.OO., Madrid, 2008. pág. 443.

las oportunidades dispensadas por el mismo fenómeno globalizador, para que la expansión de sus beneficios esté aparejada a la propagación planetaria del mercado global y sus teorías neoliberales.

Desde mi opinión, la estrategia más adecuada para revertir estos acontecimientos es muy sencilla en teoría, pero tremendamente difícil en la práctica. La actuación consiste en prestar más atención al aspecto social del proceso globalizador, olvidado por las teorías neoliberales, en detrimento de su prisma económico, muy desarrollado en la actual etapa de la mundialización⁸¹⁵. Una de las medidas propuestas será incrementar la presencia de la solidaridad internacional en las relaciones públicas y privadas a nivel transnacional. Otro aspecto a potenciar es la cooperación internacional como respuesta a este proceso globalizador, el pacto “responsable” entre los diversos Estados para impedir sus efectos nocivos⁸¹⁶.

Es importante recalcar que ambas facetas (económica y social) son necesarias y lo ideal sería un acompañamiento entre los diversos ámbitos de la globalización⁸¹⁷. Una medida inexistente en el proceso globalizador contemporáneo.

Una ventaja crucial, que ayuda a perpetrar el ansiado cambio, nace de las características del mismo proceso, la globalización no es un proceso anquilosado sino un procedimiento vivo, modulable. Y es ahí donde las organizaciones sociales deben

⁸¹⁵ “No cabe duda de la necesidad urgente de humanizar la globalización. Por eso hay que impulsar el desarrollo humano como alternativa al actual ordenamiento mundial, buscando un mayor equilibrio socioeconómico y político, con sostenibilidad, pensando en la calidad de vida de las generaciones futuras.”, en GARCÍA, J. y PULGAR, N.: «Globalización: aspectos políticos, económicos y sociales», en *Revista de Ciencias Sociales*, vol. 16, núm. 4, 2010, pág. 725, disponible en la página Web: <http://www.scielo.org.ve/pdf/rcs/v16n4/art14.pdf>. Consultada por última vez el 03/02/2015.

⁸¹⁶ “Una primera respuesta política a la globalización, especialmente apoyada por los socialdemócratas, consiste en defender la cooperación política entre países a fin de restringir o impedir los «chalanos» que permiten a las empresas globales minimizar la carga de impuestos y maximizar las subvenciones estatales.”, en BECK, U.: *¿qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización*, Paidós, Barcelona, 1998, pág. 182.

⁸¹⁷ “La globalización de la que hasta aquí hemos hablado está directamente ligada a los procesos económicos pero existen “otras globalizaciones”, como la globalización cultural, la globalización de las comunicaciones o aquellas que dicen relación con las difusión de los derechos humanos. De algunas de esas otras dimensiones de la globalización me ocuparé en las próximas páginas. Sin embargo, no se debe perder de vista que estas “otras globalizaciones” no dejan de vincularse a la esfera de la economía y los flujos comerciales.”, en BELLO, Á.: «Globalización, derechos humanos y pueblos indígenas», en AA. VV.: *Pueblos indígenas, globalización y territorio*, Temuco, Región de la Araucanía, 2006, pág. 5, disponible en la página Web: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2_uibd.nsf/D607651EAD2E44A5052575D70070D8DD/\\$FILE/Pueb.Ind%C3%ADgenas_Globalizaci%C3%B3n_Territorio.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2_uibd.nsf/D607651EAD2E44A5052575D70070D8DD/$FILE/Pueb.Ind%C3%ADgenas_Globalizaci%C3%B3n_Territorio.pdf). Consultada por última vez el 03/02/2015.

incidir para guiar la marcha de la mundialización hacia una meta más democrática y social.

Una de estas organizaciones es la sindical, la cual se encuentra en una situación histórica para asestar un golpe de efecto a sus críticos más fervientes. Los sindicatos pueden demostrarles, con la participación en esta redirección, que sus esfuerzos van más allá de los intereses de los trabajadores y abarcan los del resto de la sociedad⁸¹⁸. La introducción de ciertos cambios en la actividad económica mundial se antoja una acción crucial para las organizaciones sindicales, puesto que la economía es un ámbito importantísimo para su actividad, ya sea mediante la defensa de los derechos laborales o en el desarrollo de su faceta como agente social en relación con el resto de la sociedad. Juan Somavía, quien fuera Director General de la OIT, determinó que los sindicatos deben dar un rostro humano a la económica mundializada⁸¹⁹. Esta indicación empleada para el resurgimiento de las organizaciones sindicales también es válida, desde mi punto de vista, al tratar la intención de virar el rumbo de la globalización neoliberal.

El objetivo perseguido por la organización sindical con la nueva dirección de la globalización será alcanzar beneficios globales y reducir los perjuicios acaecidos durante la expansión internacional del capitalismo. Sin embargo, la tarea no acaba con la consecución de beneficios, sino que debe ir más allá (ya que si sólo se pretendiese alcanzar más beneficios en poco se diferenciaría de la actual globalización neoliberal) y será necesario redistribuirlos de una manera más equitativa. Con ello se conseguirá

⁸¹⁸ “Los sindicatos han de esforzarse por generar un mensaje tendente a abrir espacios de convivencia democrática que permitan recuperar la confianza de los trabajadores en torno a la posibilidad de construir un futuro basado en la justicia y la igualdad, pues la eficacia en la actuación va a depender de su capacidad para complementar la acción empresarial y nacional con la actividad y la presión en el ámbito político internacional. La tarea, se reconoce, no va a resultar fácil y el mayor problema dentro de esta esfera radica en la legitimación o representatividad obrera, es decir, conformar su capacidad para construir amplios consensos en el marco de su acción,” en FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: «Nuevos tiempos para el movimiento sindical: balance y retos a comienzos del siglo XXI», en *Pecunia*, núm. 7, 2008, págs. 49-50, disponible en la página Web: <http://revpubli.unileon.es/ojs/index.php/Pecunia/article/view/688>. Consultada por última vez el 14/04/2015.

⁸¹⁹ “Los sindicatos pueden contribuir a dar un rostro humano a la economía mundializada al influir en una política social que pueda establecer un equilibrio entre la eficiencia de los mercados y la equidad para la población. La economía mundializada necesita encontrar un equilibrio, y nuestras sociedades necesitan encontrar un equilibrio, y nosotros necesitamos encontrar un equilibrio entre la función reguladora del Estado, la capacidad de creación de riquezas del mercado y las necesidades sociales de la población.”, en SOMAVÍA, J.: «Los sindicatos en el siglo XXI», en ARRIOLA, J. (Edit.): *Globalización y Sindicalismo. La respuesta sindical a la globalización...* op. cit. pág. 12.

reducir la polarización de la pobreza que ha aumentado con la globalización neoliberal⁸²⁰.

En definitiva, la redirección de la actual globalización deberá evitar que sus males golpeen siempre en los mismos sujetos. Efectos nocivos que a nivel internacional han afectado fundamentalmente a los países en vías de desarrollo, y a nivel nacional, independientemente del lugar afectado, los grupos con menor capacidad de respuesta, es decir, los jubilados, desempleados, trabajadores no cualificados, mujeres y los niños, son los más perjudicados por el proceso de expansión capitalista⁸²¹.

La consecución de un mayor grado de igualdad a nivel global será uno de los resultados que traerá consigo la redirección del fenómeno globalizador hacia cotas más sociales. La progresividad debe ser la nota característica de este cambio de rumbo.

La primera etapa de este proceso igualitario y quizás la más “asequible” se alcanzará cuando se logre implantar una igualdad en el disfrute de los derechos. Se comenzará por facilitar la extensión de los humanos más básicos para posteriormente implementar el respeto y el goce de otros derechos más evolucionados. Esta etapa inicial será fundamental para acercar la consecución de una igualdad real y no meramente formal. Equidad que nunca será factible si no se rebajan las diferencias sociales, muy significativas del fenómeno globalizador tanto a nivel internacional como nacional.

⁸²⁰ “[...] en conjunto, el ascenso del capitalismo global informacional se caracteriza simultáneamente por el desarrollo y el subdesarrollo económico, la inclusión y la exclusión social. Se da una polarización en la distribución de la riqueza en el nivel global, una evolución diferencial de la desigualdad en la renta dentro de cada país, aunque con una tendencia predominante hacia la desigualdad creciente, y un aumento sustancial de la pobreza y la miseria en el mundo en su conjunto, y en la mayoría –aunque no todos- de los países, tanto desarrollados como en vías de desarrollo como en vías de desarrollo.”, en CASTELLS, M.: *La era de la información: Economía, sociedad y cultura. Vol. 3: Fin de milenio*, Alianza, Madrid, 2006, pág. 110.

⁸²¹ Incluso las instituciones financieras internacionales se han cerciorado de estas consecuencias de desequilibrio y han intentado poner cotas a dichas desigualdades pero sus estrategias no ha hecho sino empeorar la situación como pone de manifiesto el autor Stiglitz en relación al FMI: “*Las políticas de ajuste estructural del FMI —diseñadas para ayudar a un país a ajustarse ante crisis y desequilibrios más permanentes— produjeron hambre y disturbios en muchos lugares, e incluso cuando los resultados no fueron tan deplorables y consiguieron a duras penas algo de crecimiento durante un tiempo, muchas veces los beneficios se repartieron desproporcionadamente a favor de los más pudientes, mientras que los más pobres en ocasiones se hundían aún más en la miseria.*”, en STIGLITZ, J. E.: *El malestar en la globalización*, Taurus, Madrid, 2002, pág. 16.

En relación con la igualdad real, es necesario recordar las palabras del jurista francés Jean-Jacques Rousseau⁸²², que en su obra el Contrato social apuntó una idea muy esclarecedora sobre este tema. Para él la igualdad no significaba que todos los ciudadanos dispusieran de similares riquezas, sino que uno no fuera tan rico como para poder comprar a otro individuo y que éste por carecer de lo más mínimo se viera obligado a venderse. Las diferencias estarán permitidas pero nunca hasta el punto de que los individuos deben renunciar a su libertad y dignidad para sobrevivir. Es decir, se deben sentar las bases mínimas para evitar que la desigualdad provoque la anulación de los individuos. A mi parecer las bases mínimas para la consecución de esta situación son los derechos humanos, que deberán tener efectividad en todos los lugares del mundo. De este modo, se conseguirá una igualdad legal mínima que ayude a la futura aproximación de una igualdad real.

A modo de recopilación, las metas apuntadas hasta ahora no se conseguirán de buenas a primeras, es necesario ir quemando etapas intermedias que ayuden a asentar poco a poco los fundamentos, las bases para la consagración del objetivo final. Así la consecución de pequeños avances facilitará el advenimiento de la tan ansiada globalización social y redistributiva.

Un inicio prometedor para ello comenzará con aplicar el sentido común. Si en las sociedades nacionales, las mayores cotas de igualdad se han alcanzado con la implantación de los principios democráticos, ¿no será lo más lógico pensar que el avance de la igualdad en la redistribución de beneficios acaecerá más fácilmente cuando la globalización se imbuya de los mismos fundamentos?

Democratizar el proceso de globalización es una de las medidas propuestas para dotar a dicho fenómeno de una dinámica socialmente redistributiva. Si se quiere que el proceso globalizador responda a criterios democráticos y no exclusivamente económicos será perentorio articular los mecanismos necesarios para poder instaurar un gobierno democrático⁸²³. En reiteradas ocasiones se ha indicado que la globalización

⁸²² “ [...] la igualdad, no debe entenderse por tal el que los grados de poder y de riqueza sean absolutamente los mismos, sino que el primero esté al abrigo de toda violencia y que, no se ejerza jamás sino en virtud del rango y de acuerdo con las leyes; y en cuanto a la riqueza, que ningún ciudadano sea suficientemente opulento para poder comprar a otro, ni ninguno bastante pobre para ser obligado a venderse,” en ROUSSEAU, J. J.: *El contrato social o Principios de derecho político, discurso sobre las ciencias y las artes, discurso sobre el origen de la desigualdad*, Estudio preliminar de MORENO, D., Editorial Porrúa S.A., México, 1987, pág. 28.

⁸²³ “El sistema internacional, por naturaleza, no es democrático, y las instituciones que tienen poder para tomar decisiones tienden a involucrar a actores nacionales más que a ciudadanos o intereses determinados. Sin embargo existe la capacidad para proporcionar un estilo más participativo de gobernar

es un proceso multiforme, con capacidad de afectar a los más diversos factores de la vida, por lo tanto cuenta con diversas facetas (sociales, jurídicas, económicas, culturales). A pesar de esta diversidad hasta ahora los directores de su rumbo se han decantado por potenciar sólo una cara de este dado que supone la globalización y ésta no es otra que su afección económica.

La nueva dirección democrática será fundamental para dar mayor importancia a la faceta social de la globalización y al resto de dimensiones discriminadas hasta ahora. Para ello deberá desplazarse a las fuerzas del mercado de la cabeza del fenómeno globalizador dado que su gobierno se encuentra aquejado de un mal endogámico, la desigualdad⁸²⁴, derivado del gen competitivo inmerso en la naturaleza propia del capitalismo. En este punto el sindicato debe posicionarse como cooperador necesario junto a los demás actores sociales y apoyar en la medida de sus posibilidades a los estamentos públicos, para asegurar su influencia en el gobierno de la globalización⁸²⁵.

Con el objetivo de conseguir una gobernanza democrática de la globalización, no es concebible que la dirección de la misma recaiga en manos de corporaciones económicas carentes de legitimidad o representatividad, directa o indirecta. El argumento, desde mi punto de vista es irrefutable; son estructuras privadas cuyo único fin es conseguir los mayores beneficios económicos posibles, por lo tanto en el desarrollo de su actividad se focalizan en ese objetivo y desoyen el interés general de la sociedad, que es el faro que debería guiar a todo gobernante. Arrebatarnos el timón de la globalización no debe suponer una exclusión del proceso de gobernanza, al contrario su participación es fundamental. La influencia económica de las corporaciones empresariales es la razón que justifica contar con ellas, si no existiese implicación empresarial la aventura de gobernar la globalización no tendría ninguna perspectiva de

en el contexto internacional”, en GUY PETERS. B.: «Globalización, gobernanza y Estado: algunas proposiciones acerca del proceso de gobernar» en *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, Caracas, núm. 39, 2007, pág. 5, consultado en la página Web: <http://old.clad.org/portal/publicaciones-del-clad/revista-clad-reforma-democracia/articulos/039-octubre-2007/0055723-1>. Consultada por última vez el 03/02/2015.

⁸²⁴ “*El capitalismo crea desigualdad, el mercado destruye la solidaridad y genera exclusión y violencia*”, palabras de BEIRAS, X. M. en el Simposio Internacional “Pobre Mundo Rico” extraídas de un artículo ubicado en la página Web: <http://www.rebelion.org/noticia.php?id=59422>. Consultada por última vez el 03/02/2015.

⁸²⁵ “*Sindicatos, complementados por la sociedad civil que no sólo ha mostrado fructíferos resultados en programas de acción, sino también otros incipientes de «justicia paralela»[...] cuyo quehacer conjunto hará que «las instituciones, gubernamentales y no gubernamentales, puedan aspirar a controlar el comportamiento de los mercados y de los actores en el mismo», «devolviendo una parte de la democracia y justicia perdida».*”, en FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J.: *De la condicionalidad social a los Acuerdos Marco Internacionales*, Thomson Reuters- Aranzadi, Pamplona, 2012, págs. 34-35.

futuro. Ellas aportarán su experiencia en el ámbito económico en el desarrollo de la nueva globalización.

Las interrelaciones entre los sujetos privados y públicos para guiar el proceso globalizador deberán darse en el marco de la concertación social. En la nueva regencia del proceso deben tener una importancia significativa los acuerdos alcanzados en las negociaciones entre los Gobiernos, las organizaciones empresariales, las sindicales y las sociales. Nadie, con una idea democrática, deberá quedarse fuera del proceso.

Las teorías neoliberales para justificar la supremacía de las fuerzas mercantiles, en la globalización, han extendido y casi impuesto una verdad considerada por ellos como absoluta: el poder público (Estado-nación⁸²⁶) es inoperante para controlar el proceso globalizador. Carencia que le imposibilita para sacarle la máxima eficacia a los nuevos horizontes abiertos por el fenómeno globalizador⁸²⁷. Bajo sus ideas el poder público se asimila a un obstáculo que impide avanzar hacia nuevos escenarios globales. Sus instrumentos están anquilosados en una época anterior y en consecuencia se ha vaticinado la inhabilitación e incluso la desaparición del Estado, como órgano político⁸²⁸.

En resumen, las posiciones más liberales tildan al Estado de ser un frenazo al desarrollo económico global. Si no se diera la actuación del poder público en estos asuntos el mercado se autorregularía y los problemas actuales creados por la globalización no se darían, pero si aun así existirían problemas se solucionarían con los propios instrumentos mercantiles. Dicho ente político estatal se centra en la búsqueda de soluciones a sus problemas internos, mientras que no alcanzan a considerar ni

⁸²⁶ “Si bien es cierto que el Estado-nación afronta actualmente mayores limitaciones que en el pasado —impuestas por las fuerzas económicas mundiales o por sus propios habitantes (minorías, tribus, grupos étnicos), que exigen derechos, participación o independencia—, los anuncios de su desaparición [...] resultan algo prematuros.”, en STREETEN, P.: «Integración, interdependencia y globalización», en *Finanzas & Desarrollo*, junio 2001, pág. 37, disponible en la página Web: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2001/06/pdf/streeten.pdf>. Consultada por última vez el 03/02/2015.

⁸²⁷ “El Estado nación parece, en efecto, cada vez menos capaz de controlar la globalización de la economía, de los flujos de información, de los medios de comunicación y de las redes criminales. La unificación electrónica de los mercados capitales y la capacidad de los sistemas de información para transferir enormes masas de capital en cuestión de segundos hacen prácticamente imposible que los Estados y sus bancos centrales decidan sobre el comportamiento de los mercados financieros y monetarios.”, en CASTELLS, M.: «¿Fin del Estado nación?», artículo de la Web www.insumisos.com, pág. 1, consultada en la página Web: <http://red.pucp.edu.pe/ridei/files/2011/08/127.pdf>. Consultada por última vez el 03/02/2015.

⁸²⁸ “La absoluta totalización y determinación de lo económico lleva consigo la muerte y aniquilación de la Política, su disolución irrefrenable, y del principal agente mediante el cual ésta ha operado hasta ahora de manera privilegiada: el Estado-Nación.”, en MARTÍNEZ DE BRINGAS, A.: *Globalización y derechos humanos...* op. cit. pág. 38.

intenta buscar soluciones a problemas acaecidos más allá de sus fronteras. Su punto de vista egocéntrico, proteccionista dificulta el desarrollo global, las medidas locales pueden ser contraproducentes para la sociedad global. Toda su actuación gira en torno a su propio beneficio estatal. Ante tales circunstancias se ha aventurado que en el plano global, y esto sí que es cierto, las organizaciones comerciales han ido superando a los Estados-nación en capacidad de actuación internacional⁸²⁹.

La pérdida de protagonismo estatal en la regulación del proceso globalizador cuenta con varias razones pero una de las más significativas, y de las más simples de comprender, es que en general los sujetos privados cuentan con mecanismos más flexibles que facilitan la modulación de sus estructuras ante los nuevos imperativos. A ello se une el indudable poder económico ostentado por dichos sujetos, superiores en demasiadas ocasiones a la mayoría de los Estados⁸³⁰. Y que estas organizaciones privadas no se limitan por fronteras, es decir, son globales, sin dejarse influir por pensamientos locales.

Como consecuencia de la expansión y apertura de los mercados, las fuerzas mercantiles han salido fortalecidas y se han constituido en verdaderos poderes

⁸²⁹ “Beyond its scale, what is striking about today's cultural globalization is that it is driven by companies, not countries. Corporations, argue the globalists, have replaced states and theocracies as the central producers and distributors of cultural globalization. Private international institutions are not new but their mass impact is. News agencies and publishing houses in previous eras had a much more limited impact on local and national cultures than the consumer goods and cultural products of today's global corporations.”, en HELD, D. y MACGREW, A.: «The great globalization debate: an introduction», en HELD, D. y MACGREW, A. (Edits.): *The global transformations reader*, Blackwell, 2000, pág. 18, disponible en la página Web: https://soc303.files.wordpress.com/2011/12/soc303_globalizationdebate.pdf Consultada por última vez el 03/02/2015.

⁸³⁰ “La soberanía del Estado, ejercida por sus instituciones públicas y concretada en la opción por unas u otras políticas, no podrá dejar de estar condicionada por [...] múltiples actores y factores. Entre los mismos, no se puede soslayar la influencia de los países más poderosos de hecho, las empresas transnacionales, las empresas de capital eminentemente nacional que buscan la protección de su propio Estado, los lobbies o el pensamiento político y económico dominante en cada momento. En el actual contexto de la globalización, la capacidad de decisión del Estado soberano se ve fuertemente condicionada por factores externos, pues la creciente interdependencia económica y el papel clave del “capital transnacional” (además de los compromisos jurídicos asumidos internacionalmente, a los que se hará referencia más adelante) reducen notablemente el margen de maniobra de los Estados.”, en FERNÁNDEZ PONS, X.: «Globalización económica, soberanía de los estados y políticas sociales: funciones y retos del derecho internacional ante el “trilema” de la globalización», en *Sociedad Global, Revista de relaciones internacionales y ciencias políticas*, mayo 2009, sin paginación al ser una versión online disponible en la página Web: <http://www.eumed.net/rev/sg/03/xfp.htm>. Consultada por última vez el día 02/03/2015.

internacionales⁸³¹. Dichas corporaciones cuentan con una potencia tan brutal que escapan del control y de la regulación de sus Estados de origen⁸³².

Es en el ámbito laboral donde se observa con mayor facilidad este nuevo equilibrio de poder empresas/Estados. En el normal desarrollo de las facultades legislativas de los Estados, éstos deciden mediante la promulgación de normas, por ejemplo, cuáles serán las condiciones laborales mínimas que debe disfrutar todo trabajador. Pero qué ocurre bajo las circunstancias de la globalización imperante: en la práctica los Estados (que por supuesto mantienen su competencia normativa) no gozan de libertad absoluta para ejercerla, puesto que las corporaciones económicas presionan a los poderes públicos para que no adopten determinadas medidas para así mantener condiciones laborales que favorezcan la reducción de los costes laborales y por ende el abaratamiento de la producción. Las empresas si no obtienen la respuesta pública esperada no titubean en amenazar con desplazar su producción a otro emplazamiento. De esta manera, dejan la decisión en manos de las autoridades públicas, las cuales entran en una difícil disyuntiva: si su pretensión es evitar la evasión del capital extranjero es necesario transigir con las expectativas privadas, a través de la dirección de sus políticas al gusto de las corporaciones presentes en sus territorios (Zonas Francas, privilegios fiscales) o por el contrario mantenerse firme ante tales amenazas. Postura que se desarrollará haciendo valer sus decisiones como entes políticos independientes con el establecimiento de las medidas normativas que crean convenientes. En esta

⁸³¹ “Actualmente se considera que las empresas multinacionales son parte de los actores emergentes, como lo son también diversos movimientos transnacionales, se reconoce su adaptación a la globalización y constituyen en sí mismas una característica de ese proceso.”, en ALLARD NEUMANN, R.: «Las empresas multinacionales en la globalización. Relaciones con los Estados», en *Estudios Internacionales, Instituto de Estudios Internacionales - Universidad de Chile*, núm. 158, 2007, pág. 61, disponible en la página Web: <http://www.revistas.uchile.cl/index.php/REI/article/viewFile/14154/14459>. Consultada por última vez el 03/02/2015.

⁸³² “El poder político-económico de empresas multinacionales (las fusiones, los monopolios, las privatizaciones, las prácticas irregulares), junto a los efectos sociales y medioambientales que provocan con sus prácticas son muy graves, lo que se agudiza por las dificultades de control y por la impunidad con la que actúan (Llistar, 2006, págs. 1-11). No se puede obviar que sus derechos se aferran al Derecho duro, clásico, que está constituido por lo imperativo, lo coercitivo y el control judicial-arbitral. Son la expresión de la jerarquía del mercado y de la acumulación de capital de unos pocos frente a las mayorías sociales. Las empresas transnacionales desterritorializan parte de su actividad económica y fracturan los diferentes sistemas de regulación y control a los que se ven obligadas. Instrumentalizan el conjunto de normas materiales y formales del Derecho Comercial Global para la tutela de sus intereses. Esta protección encuentra fuertes anclajes en el caudal normativo y jurisdiccional del comercio internacional. Son las normas de la OMC, los Tratados Regionales y Bilaterales de Comercio e Inversiones, los contratos de explotación y los Sistemas de Solución de Diferencias de la OMC y tribunales arbitrales sus expresiones más concretas. Además, actúan como vasos comunicantes en referencia a toda la arquitectura jurídico-económica internacional. Es un Derecho Internacional duro, imperativo, coercitivo, sancionador y jurídicamente eficaz.”, en HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, J.: «El Derecho Comercial Global Frente al Derecho Internacional de los Derechos Humanos», sin más información al ser un artículo online disponible en la página Web: <http://www.enlazandoalternativas.org/spip.php?article243>. Consultada por última vez el 31/03/2015.

segunda opción, la autoridad pública debe estar en disposición de aceptar la posible huida del capital a otros lugares con una regulación más laxa.

Esta capacidad de presionar de las corporaciones económicas se ha visto aumentada con el fenómeno globalizador, en gran parte por la apertura mundial del comercio, amén de la innegable contribución de los avances tecnológicos. En este plano de altas políticas la posibilidad de presionar a los Estados recae sobre todo en las grandes corporaciones multinacionales (existen autores que las han calificado de “factores corrosivos de la soberanía estatal”⁸³³), puesto que su presencia es necesaria para los poderes públicos, al aportar una gran cantidad de inversión y, en principio, suponer una fuente de empleos, ayudando así, en la visión más positiva, al desarrollo económico del citado territorio. A pesar de haber explicado anteriormente el aumento de la presencia de la pequeña y media empresa en el mercado global, su capacidad de presión para con los poderes públicos no será tan significativa como la de las grandes empresas multinacionales. Pero su posible influencia en el futuro puede crecer y será interesante observar su evolución en los tiempos venideros.

Además de la preponderancia de las fuerzas mercantiles otro factor que ha debilitado al Estado-nación como timón del proceso globalizador es la situación creada por la revolución tecnológica y la globalización de la información, que ha anulado, casi por completo, la capacidad reguladora y de control de los Estados en ese aspecto⁸³⁴. En la actualidad existe una liberación absoluta, gracias a Internet, de la información. Esta circunstancia ha alentado el conocimiento de todo tipo de información, incluso aquella que algunos Estados tratan de ocultar a la sociedad. Véase casos como las

⁸³³ “*I codici di condotta internazionali per imprese multinazionali traggono origine dalla natura delle medesime, vale a dire entità economiche operanti contestualmente in più Stati. In tale condizione esse hanno costituito un fattore corrosivo della sovranità statale in quanto le scelte strategiche ed anche operative rispondono all’interesse della società [...]*”, en SALERMO, F.: «Natura giuridica ed effetti dei codici di condotta internazionali per imprese multinazionali», en *Lavoro e Diritto*, núm. 4, 2005, pág. 655.

⁸³⁴ “*Pero independientemente de sus potencialidades en la producción y el trabajo, el terreno específico de la informática es uno donde de manera especial se puede observar cómo la innovación y difusión tecnológica dejan muy atrás la capacidad reguladora de los poderes públicos (el otro campo sería el de la biotecnología donde los rápidos avances en las fecundaciones in vitro y la clonación rompen con legislaciones y códigos estatales de todo tipo). Aquí también podemos apreciar sensiblemente los efectos de la globalización sobre el estado, entendido ahora como esfera de condensación de las relaciones políticas de una formación económica y social específica. Los poderes públicos pierden el control de regular la generación y el acceso de/a cualquier tipo de información.*”, en TOLEDO PATIÑO, A.: «Globalización, Estado-nación y espacios sociales», en *Iztapalapa, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, México D. F., núm. 46, 1999, págs. 42-43, disponible en la página Web: <http://tesiuami.uam.mx/revistasuam/iztapalapa/include/getdoc.php?id=601&article=616&mode=pdf>. Consultada por última vez el 03/02/2015.

filtraciones del asunto Snowden⁸³⁵ o las llevadas a cabo por la organización WikiLeaks, encabezada por Julian Assange.

Por todo ello se argumenta, si ser demasiado agoreros, que si bien no existe un quebranto insalvable de la soberanía estatal, su capacidad para dar efectividad a sus políticas sí ha sufrido una importante y preocupante erosión⁸³⁶. La globalización ha supuesto nuevas demandas para el Estado, y a su vez ha limitado su capacidad de respuesta frente a esos nuevos desafíos⁸³⁷.

Si la figura del Estado está pendiente de los designios de las fuerzas mercantiles, una estrategia para los entes políticos es proceder al reforzamiento de su posición internacional. El Estado de manera individual no puede pretender obtener resultados positivos de su relación con las corporaciones económicas, pues muchas de ellas cuentan con un poder económico superior a una gran parte de los Estados del mundo⁸³⁸. Este desequilibrio de fuerzas comporta para los Estados que en sus interrelaciones se vean amedrentados por las empresas y sus presiones.

El aislamiento y el individualismo, basados en el principio de no injerencia, no es una táctica válida para hacer frente a los problemas planteados por la actual etapa del capitalismo. Si esas posiciones respecto a la relación con los demás sujetos estatales no dieron con las soluciones adecuadas, se hace necesario cambiarlas. De este modo

⁸³⁵ En un artículo de SAIZ, E. publicado en el periódico “*El País*”, a fecha de 10 de junio de 2013, se expone la filtraciones que realizó el ex analista de la CIA, Edward Snowden sobre el espionaje sistemático perpetrado por Estados Unidos sobre particulares y poderes públicos de diversos Estados. Artículo disponible en la página Web: http://internacional.elpais.com/internacional/2013/06/09/actualidad/1370806341_432561.html. Consultada por última vez el 03/02/2015.

⁸³⁶ “*Con el advenimiento de la globalización económica, podemos constatar la crisis o el declino del Estado Constitucional Moderno, derivado de la transnacionalización de la economía, respaldada por la teoría económica del neoliberalismo, en virtud de la gradual erosión de la Soberanía, de la obsolescencia de las fronteras nacionales, del retraimiento de la esfera pública a favor del mercado y de la pérdida de los derechos políticos de los ciudadanos como resultado del vaciamiento de su participación política [...]*”, en MÁRCIO CRUZ, P.: «Soberanía y transnacionalidad: antagonismos y consecuencias», en *Jurídicas*, vol. 7, núm. 1, enero-junio 2010, pág. 25, disponible en la página Web: <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3360731.pdf>. Consultada por última vez el 02/03/2015.

⁸³⁷ “*Los Estados no sólo pierden capacidad de decisión, además conforman su actuación a los intereses del capital internacionalizado, convirtiéndose en agentes principales que preparan y mantienen sus sociedades para potenciar los intereses de las grandes empresas multinacionales en su territorio*”, en CAVAS MARTÍNEZ, F.: «Globalización y relaciones laborales... op. cit. pág. 204.

⁸³⁸ “*La globalización entonces está teniendo un papel fundamental para las transnacionales y para el mercado global, algunas de estas empresas manejan cifras muy por encima de los Productos Internos Brutos de varios países,*”, en MORALES MANZUR, J. C. y LEAL CORRAL, D.: «Algunas consideraciones sobre la globalización y el papel del estado en el nuevo orden mundial», en *Aldea del mundo*, año 8, núm. 15, 2003, pág. 10, disponible en la página Web: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54381502>. Consultada por última vez el 22/06/2015.

una forma de superar esta situación y fortalecer su posición es a través de la unión de los Estados en organizaciones internacionales⁸³⁹.

Actualmente ya existen ejemplos de estas uniones (Unión Europea, MERCOSUR, etc.). Sin embargo, en este estudio se aboga por que estas organizaciones abandonen sus tendencias neoliberales, demasiado complacientes con las corporaciones económicas, y presten más atención a los factores sociales. En definitiva, trabajar para la sociedad, a la que representan, y no sólo para los intereses económicos de unos pocos.

La interdependencia política podrá recaer en la constitución de verdaderas instituciones globales democráticas con vocación universal para así evitar enfrentarse de forma individual a las consecuencias de la globalización. Estas nuevas organizaciones no se basarán en acumulación de intereses propios de los Estados, que las conforman, sino en la búsqueda de un verdadero interés común. Los intereses nacionales serán tenidos en cuenta e intentarán desarrollarse con el apoyo de la organización internacional pero siempre subordinados al cumplimiento del interés colectivo. Otros autores en vez de postular la creación de organizaciones hablan de la constitución de redes internacionales⁸⁴⁰, integradas por Estados. Al fin y al cabo es otra forma de interrelación, menos implicada eso sí.

Esta unión entre los diversos Estados es otra de las dimensiones de la globalización, la política.

Otra medida a tener muy en cuenta para alcanzar el objetivo de redirigir a la globalización a puertos más redistributivos, y en la que los sindicatos deben implicarse profundamente junto a la participación activa de las organizaciones políticas de signo democrático, anteriormente apuntadas, es la extensión global de los derechos humanos.

⁸³⁹ Interesante análisis de la naturaleza, objetivos de las organizaciones internacionales en el artículo de GRASA, R.: «Las organizaciones internacionales y los nuevos desafíos globales» en *Papers: Revista de Sociología*, núm. 41, 1993, págs. 55-84, disponible en la página Web: http://www.researchgate.net/profile/Rafael_Grasa/publication/39081067_Las_organizaciones_internacionales_y_los_nuevos_desafos_globales/links/00b4951b23d252adaa000000.pdf. Consultada por última vez el 03/02/2015.

⁸⁴⁰ “En lugar de plantearnos un gobierno mundial jerárquico deberíamos pensar en redes de control que se entrecrucen y coexistan con un mundo dividido formalmente en Estados soberanos de momento, la institución fundamental del control global va a seguir siendo la Nación- Estado.”, en NYE JR, J. S.: *La paradoja del poder norteamericano*, Taurus, Santiago de Chile, 2003, págs. 148-149. Cita extraída de MORALES MANZUR, J. C. y LEAL CORRAL, D. :«Algunas consideraciones sobre la globalización y el papel del estado en el nuevo orden mundial... op. cit. pág. 11.

II. II. EXPANSIÓN GLOBAL DEL RESPETO Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS: MISIÓN SINDICAL EN BUSCA DEL BENEFICIO GLOBAL

La actual etapa del sistema capitalista supone una oportunidad inigualable para alcanzar la redistribución de los beneficios que ella conlleva. Como se ha apuntado anteriormente el advenimiento de tal objetivo será más sencillo si se consiguen varios hitos intermedios. Uno de ellos ya indicado es, sólo a través de un pequeño apunte puesto que existen importantísimos estudios sobre el tema⁸⁴¹, la necesidad de que los Estados, con ayuda de la sociedad civil, apuntalen la gobernanza democrática del proceso globalizador. Junto a ello lógicamente se deberá dar la expansión global del respeto y protección de los derechos humanos⁸⁴². La unión de estos dos elementos democracia y derechos humanos es vital⁸⁴³, ambos elementos se necesitan mutuamente. De esta manera no puede calificarse un Gobierno de democrático si no cuenta con un sistema de protección derechos humanos y, a su vez, los derechos humanos necesitan la democracia para ser completamente eficaces. La expansión de los derechos humanos se ha determinado en este estudio como la piedra angular del advenimiento de la igualdad real a escala planetaria, de ahí la importancia de la imbricación sindical en este proceso. El aprovechamiento de las oportunidades que brinda el fenómeno globalizador será fundamental en la protección y el respeto de las prerrogativas básicas para el ser humano.

La intención es que además de conllevar la expansión del sistema económico capitalista al resto del mundo, la globalización asumiera un papel preponderante para la implantación de los derechos humanos en los territorios donde esos derechos no se

⁸⁴¹ Uno de los artículos consultados ha sido VON BOGDANDY, A.: «Globalización y Europa: ¿cómo cuadrar democracia, globalización y derecho internacional?», en *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Granada*, núm. 9, 2006, págs. 13-39, consultada para esta investigación en la página Web:

<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3019/10.pdf>. Consultada por última vez el 02/03/2015

⁸⁴² “¿Por qué es importante defender los derechos humanos de los trabajadores? Es importante porque son los derechos de las personas, porque el ser humanos es lo que nos debe importar, porque su cumplimiento y su respeto y su defensa nos va permitir medir el crecimiento, y el de la democracia, el cumplimiento se traduce en seguridad y certeza jurídica, el cumplimiento de los derechos fundamentales es una condición para la paz social, para el progreso y para el desarrollo económico.”, en CURSÍN VILLALOBOS, P.: «Derechos humanos en el trabajo», en HERRERA VERGARA, J. R. (Dir.): *Globalización laboral y de la seguridad social*, Universidad del Rosario, Bogotá, 2007, pág. 105.

⁸⁴³ Un nexo de unión entre derechos humanos/democracia se observa en la propia DUDH, al recoger la democracia en su artículo 21.3: *La voluntad del pueblo es la base de la autoridad del poder público; esta voluntad se expresará mediante elecciones auténticas que habrán de celebrarse periódicamente, por sufragio universal e igual y por voto secreto u otro procedimiento equivalente que garantice la libertad del voto.*

encuentran amparados por su legislación interna o simplemente su reconocimiento en el ordenamiento jurídico es una mera formalidad y las vulneraciones son una práctica frecuente.

En apartados anteriores se ha afirmado la existencia de dos facetas de la globalización: la económica que está muy desarrollada⁸⁴⁴ y la política con un incipiente avance, pero lejos aún de estar lo suficientemente madura como para desplegar todo su potencial⁸⁴⁵.

Entre ambas han demostrado que la globalización ha facilitado los mecanismos e instrumentos que hacen plausible una creciente interdependencia entre Estados⁸⁴⁶. Por lo tanto, si existen indicios más que razonables de una colaboración económica y política entre sujetos estatales, no es una locura la siguiente pregunta: ¿Es posible una interdependencia jurídica?

Desde sus inicios las organizaciones políticas (Naciones, Reinos, Estados, etc.) se han relacionado con sus semejantes⁸⁴⁷. Si bien es cierto, esas relaciones en muchos

⁸⁴⁴ “Las economías de los países se integran en una gran economía internacional, más allá de las fronteras tradicionales; en la cual el desarrollo de los estados depende ya no de las políticas internas o locales sino de la evolución y relación con respecto al gran mercado global.”, en DE LEÓN LÁZARO, G.: «La globalización y su impacto en América latina», en *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, núm.43, 2010, pág. 358, disponible en la página Web: <http://www.rcumariacristina.net:8080/ojs/index.php/AJEE/article/view/20/16>. Consultada por última vez el 04/02/2015.

⁸⁴⁵ “La sociedad internacional, en todas sus dimensiones, se transforma en planetaria, mundial y universal, comprendiendo a todos los Estados y a toda la humanidad. Consecuentemente, la política internacional se planteará también en términos mundiales.”, en DEL ARENAL MOYÚA, C.: «Mundialización, creciente interdependencia y globalización en las relaciones internacionales», en AA. VV.: *Cursos de derecho internacional y relaciones internacionales de Vitoria-Gasteiz 2008...* op. cit. pág. 201.

⁸⁴⁶ “[...] la creación de altos niveles de interdependencia a nivel internacional lo que ha reducido radicalmente la capacidad de los Estados para lograr la autonomía nacional, objetivo característico y razón de ser de todo Estado, lo que ha difuminado la noción de soberanía, clave en el Estado, tal como se conforma a partir de la Paz de Westfalia, lo que ha debilitado al Estado como actor internacional y ha erosionado las fronteras territoriales de los Estados, como elemento delimitador de las competencias exclusivas de los mismos, favoreciendo el desarrollo de las relaciones transnacionales, el creciente protagonismo de los actores transnacionales y subestatales, y, a partir de los años setenta del siglo XX, la dinámica de globalización.”, en DEL ARENAL MOYÚA, C.: «Mundialización, creciente interdependencia y globalización en las relaciones internacionales... op. cit. págs. 209-210.

⁸⁴⁷ “Desde que aparecieron los Estados nacionales han existido relaciones entre ellos en todos los campos, también en el económico. Tales relaciones, en las que no pocas veces ha predominado el conflicto sobre la cooperación, han pretendido siempre responder a de terminados esquemas más o menos elaborados. En ese sentido, no cabe hablar de la organización económica internacional como de un fenómeno de reciente aparición. Sin embargo, tampoco cabe duda de que dicha organización presenta, en la actualidad, características que la diferencian de la que existió en épocas pasadas.”, en VARELA PARACHE, F. y VARELA PARACHE, M.: «España y los organismos económicos internacionales», en *Información Comercial Española*, núm. 826, noviembre 2005, pág. 167, disponible en la página Web:

casos se han basado en conflictos abiertos, véase la cantidad de guerras sufridas en la historia. Conflictos, desavenencias que tuvieron importantes consecuencias para las relaciones internacionales. Por ejemplo; el aislamiento internacional⁸⁴⁸ o el bloqueo impuesto a determinados Estados, el empleo de medidas proteccionistas en el marco económico, el establecimiento de la frontera como límite infranqueable y elemento definitorio de la identidad del Estado, etc. Por lo tanto, bajo tales circunstancias era perfectamente normal una visión estatal donde la defensa a ultranza del principio de no injerencia externa fuera un pilar básico para asegurar la soberanía estatal. Siendo la soberanía, aún lo es, un elemento que garantiza la igualdad entre los diversos Estados⁸⁴⁹ y además los caracteriza frente a otros sujetos de Derecho internacional. Anclándose en estas ideas, que suponen la base del Derecho internacional, los sujetos estatales veían a la soberanía como un elemento inquebrantable de su ser y su protección debía de ser lo más fuerte posible. Con este tipo de circunstancias, la idea de compartir un ordenamiento jurídico hubiera sido tildada de ataque frontal a la soberanía estatal y hubiera sido inconcebible.

Pero con la globalización ya no se observa de la misma forma⁸⁵⁰, los Estados han comprendido como ceder un poco en el ejercicio de la soberanía no supone renunciar a la misma: la soberanía estatal ya no se concibe de manera inquebrantable e intransferible, las fronteras han dejado de ser límites insuperables. Estos hechos han

http://www.revistasice.com/CachePDF/ICE_826_167-177__8D477CF1B73B5882DA3E622F7020934F.pdf. Consultada por última vez el 04/02/2015.

⁸⁴⁸ Un ejemplo muy ilustrativo de este aislamiento internacional lo supuso la situación experimentada por España entre 1945 y 1953. A España se le impuso un aislamiento económico y político tras la segunda Guerra Mundial que supuso la imposición de la teoría económica de la autarquía por parte del Gobierno del General Francisco Franco.

⁸⁴⁹ *“La igualdad soberana de los Estados es quizá el principio más fundamental entre los que forman el núcleo del Derecho internacional. Tan es así que algún autor califica la igualdad soberana de los Estados incluso como la norma fundamental del Derecho internacional,”*, en ESPÓSITO, C. D.: «Soberanía e igualdad en el Derecho Internacional», en *Anuario de la Facultad de derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, núm. 13, 2009, pág. 291, disponible en la página Web: <https://www.uam.es/otros/afduam/pdf/13/soberania-e-igualdad-carlos-esposito.pdf>. Consultada por última vez el 03/02/2015

⁸⁵⁰ *“En la actualidad, todos los Estados nacionales se han interconectado gradualmente en una pauta más amplia de transformaciones y flujos de información globales. Se han desarrollado redes y relaciones transnacionales en todas las áreas de la actividad humana: los bienes, el capital, las personas, el conocimiento, las comunicaciones y las armas, así como la delincuencia, la contaminación y las creencias, se mueven rápidamente y cruzan las fronteras territoriales. Los Estados nacionales se han vuelto parte de un orden global fundamentalmente interconectado, marcado por intensas pautas de intercambio, así como por modelos definidos de poder, jerarquía y desigualdad.”*, en VELÁZQUEZ BECERRIL, C. A. y PÉREZ PÉREZ, G.: «Las transformaciones del Estado-nación en el contexto de la globalización», en *Política y Cultura*, núm. 34, 2010, pág. 108, disponible en la página Web: <http://www.scielo.org.mx/pdf/polcul/n34/n34a6.pdf>. Consultada por última vez el 03/02/2015

favorecido las expuestas intercomunicaciones entre Estados⁸⁵¹. Y así las dificultades hacia una interdependencia jurídica han remitido, pero aún se mantienen flecos que imposibilitan una mayor interconexión.

En relación con la globalización jurídica se debe aclarar que no se trata de conseguir una uniformidad total de los sistemas jurídicos, algo impensable actualmente, sino de asentar unas bases mínimas desde las cuales en un futuro construir con calma un verdadero ordenamiento jurídico internacional. El objetivo que deben imponerse a los diversos actores sociales en el ámbito internacional es homogeneizar el disfrute de los derechos más básicos atribuidos a las personas. Por ejemplo, con el apoyo de la hipótesis, apuntada en anteriores apartados de esta investigación, a favor de una nueva Declaración Universal de Derechos Humanos jurídicamente vinculante en todas las partes del mundo, o si se prefiere modificar la actual.

La extensión de los derechos humanos, en el plano interior e internacional, es fundamental para lograr un mayor grado de equidad universal, al establecerse una base mínima que debe respetarse en todos los territorios. Y será desde estos fundamentos donde los operadores nacionales deberían trabajar para conseguir, según sus posibilidades y circunstancias peculiares, unas normas más evolucionadas que supongan el reconocimiento de mayores prerrogativas a sus ciudadanos, que posteriormente podrán dar el salto al ámbito internacional.

A pesar de que la idea de la expansión mundial de los derechos humanos aquí plasmada es un objetivo ambicioso, su futura consecución no deberá considerarse el punto final de la globalización jurídica. Sólo supondrá una etapa más en la evolución constante de los derechos humanos. La evolución perpetua, incluida en su naturaleza propia, determina que el trabajo de los actores sociales, entre otros, en pos de tales prerrogativas nunca se detendrá. Cuando se consiga el reconocimiento y protección de los derechos más básicos, se deberá continuar esforzándose para conseguir similar

⁸⁵¹ Ideas expresadas con mayor detenimiento en artículos como IZQUIERDO SANS, C.: «Algunas respuestas del Derecho internacional a la globalización», en *Anuario de la Facultad de Derecho de la UAM*, vol. 9, 2005, págs. 151-175, disponible en la página Web:

https://www.uam.es/otros/afduam/pdf/9/151_176%20cristina%20izquierdo.pdf. Consultada por última vez el 03/02/2015; HINOJOSA MARTÍNEZ, L. M.: «Globalización y soberanía de los Estados», en *REEI*, núm. 10, 2005, págs. 1-14, disponible en la página Web:

<http://www.oda-alc.org/documentos/1341934285.pdf>. Consultada por última vez el 04/02/2015 o en DUPUY, P. M.: «International Law: Torn Between Coexistence, Cooperation and Globalization. General Conclusions», en *European Journal of International Law*, vol. 9, núm. 2, 1998, págs. 278-286, disponible en la página Web:

<http://www.ejil.org/pdfs/9/2/1490.pdf>. Consultada por última vez el 04/02/2015.

custodia con otros derechos más avanzados, que ayuden a cubrir mayores y más complejas necesidades humanas. Un supuesto ayuda a ejemplificar esta teoría: en primer lugar se busca la efectiva protección del derecho a la vida mediante el establecimiento de todos aquellos mecanismos necesarios para garantizar su efectividad, así como su restitución/indemnización en caso de vulneración. Alcanzada esta protección mínima podrá darse el salto a la regulación de otros aspectos más profundos. En este caso por qué no consolidar las condiciones para una vida digna a todos los individuos, a través de ayudas a la vivienda, al trabajo, a la renta básica, etc. Ésta es la evolución planteada, el trabajo incesante desde el derecho más mínimo a otros más complejos.

La difusión global del respeto a los derechos humanos se realizará apoyándose en las redes y los mecanismos de intercomunicaciones creados al amparo del fenómeno globalizador. Las organizaciones sindicales deben beneficiarse de la apertura creada por la expansión del sistema capitalista a nivel mundial, y centrándose en esas nuevas vías implantar el respeto de los derechos humanos. De la misma manera que han penetrado los principios económicos en la mayor parte del mundo, la acción sindical debe favorecer la similar implantación de la semilla de los derechos humanos. Una manera muy eficaz de conseguirlo es trabajar junto con los empresarios y los Gobiernos, es decir, tanto en el plano privado a través de las negociaciones de buena fe con las empresas, como en el plano público, actuando en el papel de agente social. Una noción fundamental que las organizaciones sindicales deben inculcar en las mentes de ambos sujetos es que los derechos humanos y sus propias organizaciones⁸⁵² no están reñidos con el desarrollo económico. Es necesario hacerles entender que a través del respeto de tales prerrogativas también es posible aumentar el desarrollo de la sociedad en general⁸⁵³ y de la productividad del sector privado en particular.

La lucha sindical para asegurar el respeto de los derechos humanos en todas las partes del planeta posibilitará la instauración de mayores cotas de igualdad entre los ciudadanos de esos territorios, apuntalando los pilares básicos para un mundo más

⁸⁵² “vi) *Que se considere que los sindicatos contribuyen al progreso económico, a través de su respuesta a los cambios en tecnología y técnicas en el lugar de trabajo en un mundo donde las fuerzas del mercado, la privatización y la desreglamentación se proclaman fuerzas conductoras del cambio.*”, en CIOSL: «El mercado mundial: un reto primordial para el sindicalismo (capítulos 2º y 3º)», en ARRIOLA, J. (Edit.): *Globalización y Sindicalismo. La respuesta sindical a la globalización...* op. cit. pág. 104.

⁸⁵³ “*El camino del desarrollo está en absoluta consonancia con el respeto y el cumplimiento de los derechos humanos*” en UNICEF: *Comunicación, desarrollo y derechos humanos*, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia UNICEF Argentina, Buenos Aires, 2006, pág. 35, disponible en la página Web: <http://www.unicef.org/argentina/spanish/EDUPAScuadernillo-1%281%29.pdf>. Consultada por última vez el 04/02/2015.

justo. La instauración de tal sistema beneficiará a toda la sociedad. Así los empresarios, reacios en un principio, verán como las consecuencias positivas nacidas del respeto de los derechos humanos también redundan en sus intereses. La idea es alcanzar un desarrollo⁸⁵⁴ marcado por la equidad, por la justicia social y no centrado exclusivamente en el progreso económico.

En definitiva, el plan es muy básico: ampararse en los caminos abiertos por la globalización para, una vez que se ha instaurado un determinado orden económico, proceder a expandir los derechos humanos a la mayor parte del planeta y así garantizar su disfrute a la mayoría de las personas. No debemos olvidar que la necesidad de la implantación y del respeto mundial de los derechos ha quedado claro anteriormente, con base en el estudio realizado sobre las constantes vulneraciones acaecidas entre 2012 y 2014. La extensión mundial de los derechos humanos ha sido definida por algunos autores como la dimensión ética de la globalización⁸⁵⁵. Ya se ha apuntado, pero es necesario recalcarlo, que todas las facetas de este proceso globalizador deberían ir acompañadas. Desgraciadamente, a raíz de todo lo apuntado, se puede concluir sin miedo a equívocos que este hecho en la actualidad no se está produciendo⁸⁵⁶.

⁸⁵⁴ “[...] *el de las interrelaciones, hemos aprendido mucho a través de los años. Por ejemplo, hemos aprendido que el desarrollo social se hace posible gracias al crecimiento, pero también que el desarrollo social apuntala al crecimiento. Sobre esto los economistas no tienen duda. Las economías con mejor distribución del ingreso tienen mayor dinámica social, con la formación de élites, de cuadros técnicos y de educación más avanzada. Ellas están en condiciones de ampliar el mercado y además dinamizarlo, lo cual denota que el crecimiento y el desarrollo social van de la mano y se refuerzan mutuamente. No se pensaba así hace treinta años. Hoy en día resulta claro que en esa relación crecer, distribuir y mejorar socialmente son condiciones concomitantes, que se refuerzan mutuamente.*”, en IGLESIAS, E. V.: «Derechos humanos y desarrollo económico y social», en *Revista IIDH*, vol. 40, 2004, pág. 18, disponible en la página Web: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/iidh/cont/40/pr/pr3.pdf>. Consultada por última vez el 04/02/2015

⁸⁵⁵ “[...] *cabe decir que los derechos humanos se están también globalizando y ello en múltiples direcciones. Estamos ante lo que algunos autores han llamado la concepción ética o moral de la globalización, en la que yo creo firmemente, y a la que hay que reforzar e impulsar*”, en PASTOR RIDRUEJO, A.: «La globalización de los derechos humanos. El reto del siglo XXI», en *Revista europea de derechos fundamentales*, Instituto de Derecho Público, Fundación Profesor Manuel Broseta, núm. 2, 2003, pág. 19, disponible en la página Web: http://www.idp-urjc.com/pdf/drchfundm/revista_2.pdf. Consultada por última vez el 04/02/2015.

⁸⁵⁶ “*Es fácilmente perceptible que, en este comienzo de siglo, la globalización económica avanza más deprisa que la globalización ética, que la globalización de los derechos humanos. El reto -reto difícil- de los derechos humanos de cara al siglo que ha entrado es igualar al menos ambas velocidades. El desafío que confrontamos es que la globalización ética consiga neutralizar los efectos nocivos que la globalización económica produce en el respeto de los derechos humanos.*”, en PASTOR RIDRUEJO, A.: «La globalización de los derechos humanos. El reto del siglo XXI... op. cit. pág. 33.

En forma de conclusión, es necesario reconocer que el actual devenir de la globalización ha supuesto una crisis para los derechos humanos⁸⁵⁷ pero también faculta la aparición de importantes posibilidades, nuevos mecanismos para protegerlos. Frente a estas circunstancias las organizaciones sindicales deben dar un paso adelante y postularse como defensoras a ultranza de los mismos.

En la primera parte de la presente investigación se ha tratado la evolución de los derechos humanos y los instrumentos jurídicos disponibles para su protección. Gracias a dicho estudio se ha alcanzado la conclusión de que su salvaguarda a nivel internacional descansa en el llamado Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Y es con base en este estudio y en las deficiencias apuntadas, por lo que se ha decidido centrar el estudio en lo que resta de Tesis doctoral en la labor desarrollada, o que podrían desarrollar, las organizaciones sindicales para llevar acabo el objetivo de expandir la efectividad de los derechos humanos a la totalidad de los territorios del mundo habitado. La atención se ha centrado en ir planteando, basándose en su pertinente análisis, los defectos de los mecanismos e instrumentos sindicales disponibles y sus posibles soluciones. Además en su redacción se ha tomado la licencia de incluir hipotéticos instrumentos con un carácter novedoso. Éstos tendrán relación con la nueva, o la remodelada, Declaración Universal de Derechos Humanos y con el órgano judicial internacional, que velará por el cumplimiento de este nuevo orden jurídico internacional.

⁸⁵⁷ “la globalización implica, a partir de la década de los años ochenta, un quinto momento de la crisis de los derechos. Su intensidad, profundidad y extensión, suponen, sin embargo una agudización tan radical respecto de las anteriores, que con razón se puede hablar de la existencia de una auténtica revolución o censura respecto a crisis precedentes.” en LIMA TORRADO, J.: «Globalización y crisis de la garantía de los derechos humanos», en *A Distancia*, núm. 2, 2001/2002, pág. 24.

III. MODIFICACIONES NECESARIAS EN LA ORGANIZACIÓN SINDICAL PARA ENFRENTARSE A LOS RETOS DE LA GLOBALIZACIÓN

Bajo los preceptos de una postura más abierta, alejada de reduccionismos⁸⁵⁸, se ha apostado por potenciar la función del sindicato como actor social⁸⁵⁹, a través del fomento de la capacidad de defender intereses generales para toda la sociedad. La acción y la propia estructura sindical, teniendo siempre en mente ese objetivo, deben participar en la aparición de una nueva dirección del fenómeno globalizador, con una sumisión total a los preceptos democráticos (gobernanza democrática). De este modo, mediante la expansión global del respeto y protección de los derechos humanos poder conseguir la consecución de una redistribución equitativa de los beneficios de la globalización y así sentar las bases de un mundo más justo y habitable para todos.

En definitiva, además de asegurar los intereses de los trabajadores, el sindicalismo debe luchar, y con mayor ahínco en esta nueva etapa del sistema capitalista, por lograr la consecución de un mundo mejor. Sin embargo, algo no está marchando de la manera correcta en el ámbito sindical, puesto que los efectos perniciosos que el proceso globalizador ha instalado en la sociedad (profunda desigualdad, internacional entre Estados y nacional entre individuos, sucesión de numerosísimas violaciones de los derechos humanos en todos los ámbitos de la vida, etc.) no han remitido, es más, se han visto aumentados con el transcurso del tiempo.

⁸⁵⁸ Al referirse al reduccionismo se hace para concentrar las trasnochadas teorías que limitan la actuación de la organización sindical simplemente al ámbito de las relaciones laborales. Sólo se considera al sindicato en su faceta de agente económico, aspecto tradicional de las teorías económicas liberales. La constatación de este tipo de teorías han sido recogidas en las palabras de Palomeque, “*La delimitación del espacio objetivo-funcional de la actividad del sindicato ha girado tradicionalmente, dentro del razonamiento jurídico burgués con preferencia, en torno a la relación dialéctica acción económica-profesional versus acción política. Al amparo de cuyo esquema, es sólo la «lucha económica el ámbito propio de la actividad sindical», en PALOMEQUE LÓPEZ, C.: «El sindicato como sujeto político», en PALOMEQUE LÓPEZ, C.: Derecho del trabajo y razón crítica, libro dedicado al Profesor MANUEL CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ en su vigésimo quinto aniversario como catedrático, Témpora, salamanca, 2004, Tecnos, Madrid, 1980, pág. 191. También es interesante para conocer estos postulados económicos del sindicato el libro WEBB, B. y WEBB, S.: Historia del sindicalismo 1666-1920, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1990, págs. 726.*

⁸⁵⁹ “*ES UN LUGAR COMÚN RECORDAR que el sindicato no es sólo una organización que representa al trabajo asalariado como agente económico a través de la contratación colectiva de la fuerza de trabajo, sino un actor social, que expresa la identidad social de los trabajadores en su conjunto y que se relacionada por tanto con el resto de los actores que interactúan en el sistema de relaciones laborales.*”, en BAYLOS GRAU, A.: «Democracia política y sistema sindical: reflexiones sobre la autonomía del sindicato», en GARCÍA LASO, A. y SANGUINETI RAYMOND, W. (Edits.): *Sindicatos y cambios económicos y sociales*, Aquilafuente, 28, Ediciones Universales Salamanca, Salamanca, 2002, pág. 15.

Algún fallo debe estar acaeciendo en el trabajo de las organizaciones sindicales que le impide desarrollar todo su potencial y cumplir con sus objetivos.

Por ello en los siguientes razonamientos se procederá a sentenciar, desde mi punto de vista, cuáles deberían ser los elementos de la organización sindical a modificar con el fin de disponer de los mecanismos necesarios para revertir la presente situación. La OIT ya estableció la necesidad de estas modificaciones si el sindicalismo pretende hacer frente a los nuevos desafíos sufridos en el desenvolvimiento de las relaciones laborales⁸⁶⁰.

La labor de las organizaciones sindicales en relación con los derechos humanos nunca podrá desplegar toda su fuerza, y más aún la propia eficacia de los sindicatos sufrirá consecuencias irreversibles más allá de los problemas que ya arrastra⁸⁶¹, si no se acometen estas transformaciones estructurales de forma urgente. Además su capacidad para influir en el devenir del proceso globalizador, desde su función de agente social hasta su labor de representación de los intereses de los trabajadores, se verá imposibilitada y en el caso extremo anulada por los desafíos planteados o acrecentados por este proceso global. La globalización y sus desafíos, en general siempre existirán excepciones, han debilitado muy mucho la figura del sindicato⁸⁶². Es importante resaltar una idea que se ha ido constatando a lo largo de este trabajo, sindicalismo y derechos humanos son una simbiosis fundamental para la redirección del proceso globalizador.

En referencia a la actividad sindical dentro de las relaciones laborales se debe apuntar que el escenario donde el sindicato desarrollaba la representación de los

⁸⁶⁰ Uno de dichos documento es el libro OIT: *El trabajo en el mundo. La nueva realidad de la producción y de las relaciones laborales*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1998, págs. 399.

⁸⁶¹ “Al debilitarse la idea de lo “colectivo” y las formas de expresión y de organización colectiva, los mecanismos clásicos y la institucionalidad laboral que estaban asociados a la sociedad industrial se muestran cada vez más débiles e ineficaces para cumplir con algunos mandatos de equidad y justicia social.”, en VARGAS ÁVILA, R.: «El sindicato y sus retos ante las transformaciones económicas y sociales», en *Revista Prolegómenos. Derechos y Valores*, Bogotá, Colombia, vol. 13, núm. 26, julio-diciembre 2010, pág. 181, disponible en la página Web: <http://www.redalyc.org/pdf/876/87617274011.pdf>. Consultada por última vez el 04/02/2015.

⁸⁶² “Tesis unívoca del debilitamiento sindical no explica realmente la variedad de las situaciones observadas sobre el terreno. La globalización ejerce sin duda efectos significativos sobre los sindicatos en los ámbitos del centro de trabajo, de la región, del sector, de la profesión o del país. Una tesis alternativa, la que mantiene este artículo, señala que el impacto real de la globalización varía según la capacidad que tengan los sindicatos de movilizar sus recursos de poder. Puesto que los límites de su poder están sufriendo una mutación en este nuevo contexto globalizado, el actor sindical debe volver sobre sus fuentes de poder con el fin de actualizarlas y renovarlas.”, en LEVESQUE, C. y MURRAY, G.: *El poder sindical en la economía mundial*, documentos núm. 2, Manu Robles-Arangiz Institutua, Bilbao, febrero 2004, págs. 3-4, disponible en la página Web: http://www.crimt.org/Publications/Doc2_podersindical1.pdf. Consultada por última vez el 04/02/2015.

trabajadores ha cambiado⁸⁶³ y ello hace preciso redefinir sus formas organizativas. Ante esta metamorfosis, de las relaciones laborales, se deben establecer los mecanismos necesarios para reestructurar las organizaciones que forman parte del sindicalismo y obtener instrumentos sindicales caracterizados por su adaptabilidad ante las nuevas realidades económicas y sociales. La evolución de sus instrumentos será básica para mejorar la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores en la vorágine de la globalización. Las soluciones tradicionales empleadas por los sindicatos, acertadas y más o menos eficaces hasta ahora en el marco de unas relaciones laborales desarrolladas dentro de las fronteras de los Estados, resultan insuficientes en la actualidad, donde impera un modelo laboral de desarrollo internacional. Las empresas se localizan en multitud de emplazamientos, mediante diversas formas; establecimiento de redes productivas, cadenas de valor, etc.⁸⁶⁴. Frente a esa multilocalización, el sindicato pretende contar con representación en todos aquellos lugares donde la empresa localice su producción. A pesar de que puede parecer muy lógica y sencilla esta estratagema cuenta con una dificultad añadida a la multilocalización y es que las empresas que desarrollan esa producción en sus diversas localizaciones son, a menudo, pequeñas empresas. Donde la inserción del sindicato en dichas unidades de producción se antoja más complicada⁸⁶⁵.

⁸⁶³ “El mundo contemporáneo asiste no sólo a un nuevo orden económico mundial que se resume en el término globalización, sino también a una revolución tecnológica y a una crisis de los paradigmas para interpretar la realidad. En lo que respecta al ámbito laboral, hoy tenemos un tipo de empresa muy diferente a la fábrica modelo del siglo XX; un tipo de trabajador diferente al obrero, empleado o profesional que iniciaba su carrera laboral pensando en la estabilidad y la movilidad ascendente, y una normativa laboral que está siendo desbordada por la inestabilidad, la flexibilización de la empresa y del empleo y por la cultura y la ideología de empleadores y trabajadores.”, en VARGAS ÁVILA, R.: «El sindicato y sus retos ante las transformaciones económicas y sociales»... op. cit. pág. 181

⁸⁶⁴ “Múltiples estudios han tomado como objeto de análisis la secuencia completa de actividades productivas y se han referido a la misma de diversos modos: cadena de productos, cadena de actividades, red de producción, red de valor, cadena de valor, análisis insumo-producto y complejo económico interramal. Estos conceptos, si bien interrelacionados, enfocan diversos rasgos de los procesos de producción contemporáneos”, en GARCÍA ÁLVAREZ, A. y MARQUETTI NODARSE, H.: *Cadenas, redes y clusters productivos: aspectos teóricos*, pág. 3, sin más datos al ser un artículo online disponible en la página Web: http://www.nodo50.org/cubasigloXXI/economia/galvarez_301106.pdf. Consultada por última vez el 04/02/2015.

⁸⁶⁵ “Ese cambio en el modelo de empresa, en la medida en que supone la desintegración de la comunidad de trabajo, tiene importantes repercusiones sindicales. La división de la gran empresa que ha sido el ámbito natural de arraigo y desarrollo del sindicato, aquél en el que la formación de lo colectivo - la identificación de intereses comunes-, ha sido más visible y se ha hecho más factible. La sustitución de la gran empresa por numerosas y pequeñas nuevas empresas, supone para el sindicato el cambio de un escenario en el que su actuación ha sido relativamente fácil y exitosa por otro, el de la pequeña empresa, lleno de dificultades, en el que le ha sido siempre difícil penetrar. La pequeña empresa ha sido un terreno poco propicio para el sindicato, pues cuando en la empresa no se alcanza un determinado nivel de sindicalización, lo que suele ocurrir en ella, el empresario ignora al sindicato y se niega a negociar con él, prefiriendo la interlocución directa con el trabajador.”, en VARGAS ÁVILA, R.: «El sindicato y sus retos ante las transformaciones económicas y sociales»... op. cit. págs. 191.

Alentar a los empresarios a que los reconozcan como intermediarios eficaces es una tarea imprescindible del sindicalismo, si cabe mucho más importante en época de constantes cambios. El argumento que deben esgrimir las organizaciones sindicales para dicho reconocimiento es que las negociaciones entre ambos favorecen la productividad empresarial y no sólo los intereses de los trabajadores⁸⁶⁶.

Es necesario que la influencia sindical se traslade al resto de la sociedad en pos de un mundo mejor, dado que no puede encorsetarse en su función de representación de los intereses de los trabajadores sino que debe fijar su funcionalidad social, en forma de agente social, para de esta manera asegurar su faceta de conductor del desarrollo de toda la sociedad. La necesaria participación sindical, en la decisión de ciertas medidas tendentes a perpetuar el estado del bienestar y la democracia, sólo será posible cuando el sindicato exponga a la sociedad y a los poderes políticos una estructura bien definida y fuerte. De esta manera los Gobiernos de los Estados lo aceptarán con toda naturalidad en forma de interlocutor social válido⁸⁶⁷. Acción que se facilitará mediante la potenciación de la autonomía sindical⁸⁶⁸.

⁸⁶⁶ Un gran análisis de la participación de la organización sindical se encuentra en la obra ALBA RAMÍREZ, A. (Comp.): *Teoría económica y análisis empírico de los sindicatos*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1992, donde se compilan artículos que analizan la faceta económica de los sindicatos y abundan en la productividad empresarial. En la nota la pie núm. 23 de VARGAS ÁVILA, R.: «El sindicato y sus retos ante las transformaciones económicas y sociales»... op. cit. nota pie 23, se hace una referencia a tal obra. La transcripción realizada por dicho autor no aparece en tal obra, sin embargo es francamente interesante para este aspecto, “[...] conviene también señalar otro argumento actual en defensa de los sindicatos. Se refiere a la concepción del sindicato como una organización que puede servir para reducir los costes de transacción y las fricciones dentro del sistema productivo. Los sindicatos no sólo hacen huelgas. También sirven como cauce de expresión de los trabajadores y para resolver con rapidez, a través de procedimientos estandarizados, los conflictos cotidianos. Pueden disminuir también los costes de información, tanto para los trabajadores como para los empresarios (y reducir de este modo los costes de contratación y formación). Todo esto significa que la acción sindical puede lograr un aumento, sobre todo a largo plazo, de la productividad marginal de la mano de obra, y que este aumento se traduzca en un aumento de la demanda de trabajo. Este argumento encierra probablemente una gran verdad empírica. Pero este efecto positivo es muy difícil de medir empíricamente; aunque no por ello debe pensarse que tenga poca importancia.”, en según el autor es de ALBA RAMÍREZ, A. (Comp.): *Teoría económica y análisis empírico de los sindicatos*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1992, pág. 441 pero en realidad en dichas páginas se ubica el artículo de FREEMAN, R. B. y MEDOFF, J. L.: «Las dos caras del sindicalismo».

⁸⁶⁷ “Los sindicatos pueden ser interlocutores influyentes en el plano mundial sólo cuando sus preocupaciones básicas (las normas laborales por las que lucharon durante todo el siglo XX) son reconocidas y aceptadas universalmente.”, en SOMAVÍA, J.: «Los sindicatos en el siglo XXI»... op. cit. pág. 15.

⁸⁶⁸ “Debe respetarse la autonomía de los interlocutores sociales a nivel nacional y europeo, así como su papel y lugar. No debe haber intervención unilateral por parte de las autoridades públicas en la negociación colectiva y debe maximizarse la cobertura de los trabajadores mediante convenios colectivos.”, información extraída de la Gaceta sindical, Edición especial, núm. 163, junio, 2013, sin paginación puesto que es una versión online disponible en el la página Web: <http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/6/o25141.pdf>. Consultada por última vez el 04/02/2015.

Sin embargo, la citada potenciación de la autonomía será un factor importante pero no crucial para el reconocimiento de tales organizaciones como interlocutores sociales básicos. El elemento que determinará esa consideración dependerá casi exclusivamente de la opinión que les merezca la organización sindical a la parte antagonista en la futura negociación, es decir, serán las autoridades públicas y las empresas quienes deban aceptarlos como tal.

Las organizaciones sindicales deben poder estar en disposición de convencer a los demás de que se tratan de organizaciones representativas de una gran parte de los trabajadores. De esta manera aseguran a los demás sujetos que los pactos alcanzados, se firmaron para ser cumplidos (*pacta sunt servanda*). El reconocimiento de los sindicatos como interlocutores está cada vez más regulado por los ordenamientos jurídicos, para evitar la arbitrariedad en su elección y así proteger los derechos de los trabajadores frente a negativas injustificadas (véase las negativas a reconocer y negociar de buena fe apuntadas cuando se ha tratado la situación actual de los sindicatos)⁸⁶⁹. Dicha verificación ayudará a que las medidas planteadas en la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores y su extensión a la sociedad general tengan más posibilidades de ser aceptadas, dentro de su relación con los poderes públicos y también con los sujetos privados, las empresas. La utilización de esta vía de la concertación social, la actividad política del sindicato, es fundamental en el marco de la actual etapa política, dado que las decisiones que afectan a los derechos de los trabajadores han dejado de ser exclusivamente privadas y la intervención del poder público en su regulación es vital. Es más, la actuación del sindicato, en forma de actor social, es analizada como uno de los mecanismos que debe ser potenciado para lograr la expansión de los derechos humanos a todos los territorios del planeta.

Algunos Estados, ante la constatación de la necesidad e importancia de dotar de mayores derechos a sus trabajadores, se han preocupado por el establecimiento de

⁸⁶⁹ “El tripartismo y el diálogo social son componentes integrantes del Programa de Trabajo Decente de la OIT, y medios esenciales para su consecución. La Resolución relativa al tripartismo y el diálogo social, aprobada en la 90 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2002, invitó a los gobiernos de los Estados Miembros a garantizar el establecimiento de las condiciones necesarias para el diálogo social, incluido el respeto por los principios fundamentales y por el derecho de la libertad sindical y de la negociación colectiva, un entorno de relaciones laborales apropiado, el respeto por la función que cumplen los interlocutores sociales, la consecución de los objetivos de empleo y la mejora de la protección social.”, en OFICINA INTERNACIONAL DE TRABAJO: *Diálogo social en busca de una voz común*, Sector Diálogo Social Oficina Internacional del Trabajo, sin paginación al ser una versión online disponible en la página Web: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/download/brochures.pdf>. Consultada por última vez el 04/02/2015.

buenas prácticas laborales, puesto que así se logrará acompasar el desarrollo social, protección de los derechos de los trabajadores, con el desarrollo económico del Estado⁸⁷⁰. La mejora de la sociedad en general, fruto de la actividad sindical estructurada, se observan mejor en aquellos lugares donde el sindicalismo tiene más fortaleza y tradición. Una muestra, aunque como se ha apuntado en el estudio de las violaciones de los derechos sindicales tampoco es la panacea del sindicalismo, es Europa donde Gobiernos y movimientos sindicales han ido generando estrategias de protección que han frenado, en la medida de lo posible, los efectos más nocivos de la globalización gracias a la adopción consensuada de políticas, que han resuelto ser moderadamente efectivas.

Para lograr la eficacia de las políticas sindicales es necesario contar con organizaciones sindicales fuertemente estructuradas, las cuales puedan enfrentarse a los problemas sin dudar de su estructura y función. En otras palabras si el sujeto sindical cuenta con una estructura fuerte y afianzada se logrará mejorar la calidad de vida de todos los ciudadanos, puesto que los efectos positivos de las relaciones laborales no sólo se disfrutarán en los trabajadores, sino que saltan, repercuten a toda la sociedad en general⁸⁷¹, si bien de manera indirecta.

⁸⁷⁰ “Una buena práctica laboral sería aquella que permite el desarrollo social, en un ámbito de protección de los trabajadores, garantizando el progreso económico. Es decir aquella que facilita el desenvolvimiento de los recursos humanos en un contexto de respeto a los derechos aceptados por la comunidad y de desarrollo y progreso de la economía y la empresa. Teniendo en cuenta que hablar de trabajo y/o empleo con carácter general implica multitud de facetas y aspectos, cada uno de los temas que estos términos implican debería ser objeto de una tipificación concreta, con el fin de poder encontrar los elementos que podrían caracterizar ese objetivo común en sus diferentes elementos.”, en RUEDA-CATRY, M. y VEGA RUIZ, M. L.: *Buenas prácticas de relaciones laborales en las Américas. Segunda Reunión de Grupos de Trabajo en el marco de la XIII CIMT Documento de Trabajo para discusión ante el Grupo de Trabajo 2*, Oficina Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2005, pág. 6, disponible en la página Web: http://white.oit.org.pe/cimt/nn/documentos/oit_mlv_buenas_practicas_relab_2005_esp.pdf. Consultada por última vez el 04/02/2015.

⁸⁷¹ “Las relaciones laborales son para cualquier país un elemento de importancia esencial. No sólo porque definen la calidad de las interacciones entre empleadores y trabajadores, sino fundamentalmente, porque definen también la calidad de una sociedad. Esto es así porque en definitiva, para usar una metáfora vital, el trabajo es el “corazón” de un país, en la medida que toda la población: los empleadores, los trabajadores y quienes dependen de ellos, no podrían subsistir sin la producción y circulación de los bienes y servicios, así como tampoco sin los salarios o las ganancias que produce el trabajo. Esta reflexión aunque parezca de perogrullo se hace necesaria cuando se habla de las “relaciones laborales”, como un concepto abstracto sin considerar las connotaciones sociales y culturales que encierra el concepto, si se acepta que de ellas dependen las vidas cotidianas y las posibilidades de desarrollo de millones de personas.”, en ESPINOSA, M.: «Relaciones Laborales para la Democracia. Notas para un debate necesario», en *Temas Laborales* núm. 11, artículo principal, sin paginación al ser una versión online del artículo disponible en la página Web: http://www.dt.gob.cl/m/1620/articles-60331_temalab_1.pdf. Consultada por última vez el 04/20/2015.

Por ello, el sindicato es un factor de desarrollo para el ser humano y como tal es necesario que se vea reconocido por todo tipo de sujetos. Para ello se deberá proceder al anclaje de su estructura. En este estudio se analizará el afianzamiento desde dos planos que dependen mutuamente el uno del otro, el nacional y el internacional⁸⁷².

III. I. REESTRUCTURACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Si se quiere seguir manteniendo la figura del sindicato y su función bajo las nuevas circunstancias es necesario replantearse la estructura actual del sindicalismo⁸⁷³. La reorganización de su estructura básica conllevará la inyección de una renovada eficacia a sus instrumentos, acciones y mecanismos para ocuparse de las nuevas necesidades planteadas por los desafíos del proceso globalizador. La reestructuración ayudará a solucionar los tradicionales problemas del sindicalismo, que se han visto agravados por la inclusión del factor internacional en la ecuación de las relaciones laborales. La típica frase de “renovarse o morir”⁸⁷⁴ resume a la perfección la situación por la cual atraviesa el movimiento sindical en la presente fase histórica.

⁸⁷² “La globalización provoca una creciente e inevitable interdependencia de las condiciones de vida, de empleo y de trabajo entre el mundo desarrollado, en el que se sitúa España, y el de los demás países del planeta, en los que se sitúan sus redes de producción. De ahí la cada vez mayor interrelación de la acción sindical nacional y la acción sindical internacional, y ello tanto desde el mundo más desarrollado como desde los países emergentes.”, en FEDERACIÓN DE INDUSTRIA TEXTIL-PIEL, QUÍMICAS Y AFINES DE CC.OO. (FITEQA-CC.OO.): « Acción Sindical Internacional: componente imprescindible de la estrategia sindical, referencia necesaria en la acción sindical diaria. Anotaciones desde la experiencia sindical en las Industrias de la Moda y de la Química», en *Cuaderno adjunto a la Guía de Defensa del Trabajo en la Globalización*, 2007, pág. 17, sin más datos al ser un documento online disponible en la página Web: http://www.industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc20770_La_Accion_Sindical_Internacional_componente_imprescindible_de_la_estrategia_sindical_referencia_necesaria_en_la_accion_sindical_diaria.pdf. Consultada por última vez el 04/20/2015.

⁸⁷³ “En los últimos veinte años el sistema productivo mundial ha experimentado un proceso de transformación, que pone en cuestión a una gran parte de las instituciones que han regulado la vida económica. Una de las instituciones cuyo papel es cuestionado es la sindical, que hasta ahora ha desempeñado un papel central en el funcionamiento del mercado laboral y la actividad productiva.”, en RECIO, A.: «Sindicatos, globalización económica y crisis ambiental», en *Papers*, núm. 58, 1999, pág. 120, disponible en la página Web: <http://www.raco.cat/index.php/papers/article/viewFile/25544/25378>. Consultada por última vez el 04/02/2015.

⁸⁷⁴ “Pero nadie parece dudar de que los nuevos tiempos exigen cambios y que la renovación es indispensable para mantener vivo e influyente al movimiento sindical cuando más se le necesita.”, en MARI RIPA, D.: «¿Sindicatos necesarios, sindicalistas prescindibles?», en *Atlántica XXII: revista asturiana de información y pensamiento*, núm. 20, 2012, pág. 40.

Pero, antes de entrar en la formulación de teorías sobre el cambio de la edificación sindical, es necesario observar el estado actual de la materia. En otras palabras, analizar la actual estructura organizativa de los sindicatos será el cometido de las sucesivas páginas.

III.I. A) El elemento organizativo básico

El sindicato para ser considerado una organización, y no la simple unión de diversos sujetos individuales, necesita del elemento organizativo. La existencia de una determinada forma o cobertura orgánica, sea del tipo que sea, es uno de los elementos esenciales para poder otorgar el calificativo de sindical a esa determinada organización⁸⁷⁵. Los trabajadores se organizan bajo los sindicatos para defender sus intereses y derechos como grupo frente a los empresarios y eventualmente también frente a los poderes públicos.

La tipología sindical es muy variable depende de los propios sindicatos que en el desarrollo de su derecho a la autoorganización, expresión de la autonomía sindical y que forma parte del núcleo esencial del derecho a la libertad sindical⁸⁷⁶, pueden adoptar su forma preferida. La autonomía interna se encuentra protegida por parte del Convenio de la OIT núm. 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación⁸⁷⁷.

⁸⁷⁵ La organización sindical ha sido profundamente estudiada por una gran cantidad de autores, uno que ha servido de inspiración ha sido BUENO MAGANO, O.: «La organización sindical», en *Derecho Laboral* (Uruguay), núm. 121, 1982, págs. 48-70.

⁸⁷⁶ En el ordenamiento español el derecho a la autoorganización sindical está reconocido dentro del artículo 7 de la Constitución como parte de la libertad sindical, un ejemplo de ellos lo constituye un fallo del Tribunal Constitucional, “[...] *La libertad de organización y de ejercicio de la actividad dirigida a la defensa y promoción de los intereses generales de los trabajadores no sólo es un principio consagrado en el art. 7 de la Constitución, sino que constituye, además, el núcleo esencial del derecho fundamental de libertad sindical -STC 51/1984- que reconoce el art. 28.1 de la propia Constitución y desarrolla la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto, de Libertad Sindical, puesto que no puede afirmarse que existan sindicatos, en el sentido democrático de la palabra, si no hay libertad sindical y ésta no es concebible si no se organizan libremente -arts. 2 de la LOLS- y no ejercen en libertad su acción sindical -art. 8 de la misma Ley-.’*”, en STC 292/1993, de 18 de octubre, Fundamento Jurídico 4.

⁸⁷⁷ Afirmación ratificada por los artículos del Convenio 87 de la OIT: Artículo. 2 *Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.* Artículo. 3 1. *Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.* 2. *Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.*

El derecho a la autoorganización deriva del principio general de la autonomía sindical⁸⁷⁸ (existen numerosos ensayos dedicados a este asunto⁸⁷⁹, la mayoría de ellos se centran en la capacidad otorgada por dicha prerrogativa a los sindicatos para mantenerse independientes de los poderes públicos y privados, analizan sus relaciones, pero parece que han superado el estudio de su capacidad para decidir su propio organigrama). En el marco de ese concepto tan amplio ahora interesa los aspectos relacionados con el establecimiento de su modo de auto organizarse y de dotarse de sus propias normas para regular todas sus facultades. Entre esa amalgama organizativa los sindicatos tienen total libertad de elección, de ahí que no exista una única forma de articular su organización. Tales decisiones responderán a la ideología que inspire a los fundadores de determinadas organizaciones sindicales. Es a través de su capacidad de decisión cuando los sindicatos eligen cómo será su estructura, cómo desarrollará su función. Por lo tanto este estudio deberá dirigirse a las normas internas donde se expongan tales ideas, es decir los estatutos de cada sindicato. Es necesario apuntar que frente a esa libertad de elección, si bien es cierto, una gran cantidad de sindicatos se agrupan bajo ciertas organizaciones con suficientes semejanzas como para poder establecer unas formas de organización tipo.

A pesar de ser calificada como parte fundamental del derecho a la libertad sindical, la capacidad de autoorganización cuenta con evidentes y necesarios límites. La posibilidad de limitación quedó establecida en el artículo 8 del Convenio núm. 87⁸⁸⁰ de la OIT, en el momento que regula la necesidad de respetar la legalidad estatal a los trabajadores, y a las organizaciones sindicales. En dicho artículo también se extiende el respeto a la legalidad vigente a los empresarios y a la generalidad de la sociedad (¿posible extensión de los efectos horizontales de los derechos humanos, en este caso de la libertad sindical?). Una especificación de estos límites se observa en el caso del ordenamiento español, donde la única limitación que se impone a la autoorganización

⁸⁷⁸ “En todas estas prescripciones (se refiere a los artículo 2.1 a) y 2.2 a), b), c) de la Ley orgánica de libertad sindical que suponen la translación al ordenamiento español del convenio 87 de la OIT) se encuentra una exigencia de autonomía organizativa del sindicato que le inmuniza de cualquier intervención por parte del poder público o del privado del empresario que persiguiera orientar o condicionar sus opciones organizativas, es decir, dotarse de un preciso esquema organizativo, de un ideario y de un programa de acción tal como libremente se dedica por el mismo sindicato.”, en BAYLOS GRAU, A.: *Sindicalismo y derecho sindical*, Editorial Bomarzo, Albacete, Edición 4ª, 2009, pág. 22.

⁸⁷⁹ Interesante estudio el realizado en el artículo RIVERO LAMAS, J.: «Democracia pluralista y autonomía sindical (Actividad política de los Sindicatos y Constitución)», en AA. VV.: *Estudios de derecho del trabajo en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*, Tecnos, Madrid, 1980, págs.185-229.

⁸⁸⁰ Artículo 8 del Convenio núm. 87 de la OIT: 1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad. 2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

viene indicada en la propia Constitución, en su artículo 7⁸⁸¹. De este modo la organización y su funcionamiento deben responder a criterios democráticos. La connotación democrática ayuda a diferenciar esta organización de otras que existían en épocas pretéritas. La declaración a favor de la democracia sindical⁸⁸² es una necesidad más de afirmación de un sindicalismo contrapuesto al sindicato de Estado⁸⁸³ o amarillo. Bajo estos preceptos se configura un sindicato libre con una estructura y un funcionamiento sumido bajo la forma democrática.

Una idea clave es que la autonomía de las organizaciones sindicales es fundamental para la correcta realización de su función, puesto que dicha facultad le aleja, en principio, de las injerencias públicas y privadas en sus diversas decisiones.

El primer elemento que los constituyentes de los sindicatos pueden elegir y que diferencia a las diversas formas organizativas es el factor temporal. La duración de su existencia determinará su calificación.

De inicio, en torno al aspecto cronológico se abre la posibilidad de adoptar dos fórmulas: la unión estable y permanente o la variable y temporal.

Para ayudar a comprender la naturaleza de cada tipo de organización será de gran utilidad el establecimiento de ejemplos sobre ellas. En primer lugar y en representación de las agrupaciones temporales, en la historia del sindicalismo ha existido un paradigma de las mismas. Las coaliciones⁸⁸⁴, cuya principal característica es precisamente que fueron creadas para cumplir un fin y acto seguido proceden a su disolución. Son uniones que nacen de manera esporádica, coyuntural. Depende de un momento en el cual los trabajadores sienten la necesidad de unirse para aunar fuerzas y defenderse de un ataque puntual contra sus derechos e intereses. La situación es

⁸⁸¹ Artículo 7 CE: *Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.*

⁸⁸² Interesante estudio sobre la democracia sindical interna se localiza en GALLARDO MOYA, R.: *Democracia sindical interna: un análisis jurídico*, Trotta, Madrid, 1996, págs. 258.

⁸⁸³ Análisis de la democracia sindical y este tipo de sindicalismo de estado se realiza en RODRÍGUEZ PIÑERO y BRAVO-FERRER, M.: «La libertad sindical en la Constitución.», en AA. VV.: *Los trabajadores y la Constitución*, Selsa, Madrid, 1980.

⁸⁸⁴ “El sindicato se ha dotado a lo largo de su historia, en fin, de formas o estructuras de organización diferentes (elemento organizativo): 1) La coalición o combinación, esto es, la agrupación intermitente de trabajadores, temporal y transitoria, que se crea para llevar a cabo una acción específica (negociación de un convenio colectivo, realización de una huelga, etc.) y, una vez atendido el objetivo propuesto, desaparece para volver a constituirse más adelante si la ocasión lo requiere.”, en PALOMEQUE LÓPEZ, C y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del trabajo...* op. cit. pág. 293.

temporal, se dan unas circunstancias apremiantes y para solucionarlas los trabajadores deciden agruparse conjuntamente para intentar paliar, en la medida de lo posible, sus efectos adversos. Estas agrupaciones nacen ya con un límite marcado, dependen exclusivamente de las circunstancias que originaron su creación. De esta forma una vez difuminadas dichas eventualidades la agrupación se disuelve.

La desaparición puede ser definitiva o temporal y en este supuesto se caracterizan por ser agrupaciones intermitentes, así si las circunstancias originarias volviesen a aparecer se retomaría la coalición con el fin de hacer causa común frente a esta regenerada situación. En ambos supuestos son calificadas de informales y habitualmente no reciben reconocimiento por parte del ordenamiento, no adquieren personalidad jurídica⁸⁸⁵.

Las coaliciones por su temporalidad no tendrán necesidad de contar con una estructura tan elaborada; no será necesario que cuenten con una oficina, ni con trabajadores a su cargo, carecerán de estatutos, reglamentos, etc. Todo será mucho más etéreo, volátil, sólo contarán con aquellos instrumentos, imprescindibles para cumplir su función originaria⁸⁸⁶.

La existencia de este tipo de organizaciones, y su posterior disolución, conllevan una importante cantidad de problemas, sobre todo para las otras partes con las cuales la coalición se ha venido relacionando. Fundamentalmente, porque tras su desaparición dejan un importante reguero de dificultades jurídicas de difícil solución. Por ejemplo, las futuras responsabilidades provenientes de la actuación de la organización no podrán recaer sobre ellas mismas al no existir ya. Se podría pensar en derivar las responsabilidades de manera personal, a cada miembro de la coalición, pero este hecho entraña una dificultad tremenda, al ser muy complicado determinar quién ha participado

⁸⁸⁵ “Las coaliciones que aparecen desde los inicios del Derecho moderno del trabajo, se diferencian de las representaciones profesionales actuales no sólo por su carácter informal e intermitente, sino, espacialmente, por no recibir reconocimiento jurídico como tal representación, perteneciendo exclusivamente al campo social.”, en RODRÍGUEZ-PINERO y BRAVO-FERRER, M.: «La relación colectiva de trabajo a través de sus manifestaciones», en Anales de Derecho de la Universidad de Murcia, vol. 19, núm. 4, 1961, pág. D-338, disponible en la página Web: <http://revistas.um.es/analesumderecho/article/download/105371/100291>

⁸⁸⁶ “Los trabajadores recurren a uniones efímeras, con una estructura rudimentaria y con finalidades u objetivos de carácter inmediato [...] El modelo asambleario, de carácter esporádico y coyuntural, dotado de una estructura elemental y con una escasa consistencia organizativa se ajustaba mejor a las necesidades de los trabajadores [...]”, en DE LA PUEBLA PINILLA, A.: *La responsabilidad civil del sindicato un estudio sobre la responsabilidad derivada de la actividad sindical*, La Ley-UAM, Alcobendas, 2000, pág. 13.

en la coalición. Esta dificultad tiene un motivo muy sencillo, sus miembros no están censados y la prueba de su participación es francamente difícil.

Este tipo de organización tuvo su esplendor en los albores del siglo XIX⁸⁸⁷ cuando los sindicatos no tenían la entidad ni la protección que actualmente disponen o que por lo menos disponían antes del advenimiento de la globalización influida por el neoliberalismo.

Las coaliciones están caracterizadas por la unión espontánea de los trabajadores y esa espontaneidad es el origen más remoto de las organizaciones sindicales⁸⁸⁸, de ahí que se les pueda considerar la génesis de los sindicatos actuales. Pero este tipo de asociaciones no son exclusivas del paleolítico sindical, de los inicios incipientes del mismo, sino que también se emplearon en épocas más avanzadas para evadir la prohibición del sindicato organizado de forma permanente.

En ambos casos, permanente o temporal, la unión de los trabajadores tiene el mismo objetivo; aunar las fuerza individuales en un grupo y a través de ello intentar mejorar la situación laboral, y fuera de ella, por medio de acciones de presión o negociación frente al poder empresarial y al poder público.

A pesar de mencionar su pertenencia a épocas pretéritas, en la actualidad este tipo de uniones temporales se pueden volver a observar en los lugares donde los sindicatos están prohibidos o las limitaciones a las que se ven sometidos impiden su efectividad y su normal desarrollo. Bajo estas circunstancias es plausible la vuelta a sus orígenes como elementos subversivos de un Estado represor de las libertades⁸⁸⁹. Pero incluso en territorios donde el sindicalismo es protegido por el ordenamiento jurídico, y por ende este fenómeno se encuentra consolidado y cuenta con una gran variedad de sujetos sindicales, los trabajadores pueden considerar que las organizaciones existentes no representan sus derechos e intereses con eficiencia y proceden a crear

⁸⁸⁷ Un muy interesante estudio sobre la historia del movimiento obrero y su organización en sindicatos lo constituye la obra de BARRIO ALONSO, A.: «A propósito de la historia social, del Movimiento Obrero y los Sindicatos», en RUEDA HERNANZ, G. (Coord.): *Doce estudios de historiografía contemporánea*, Universidad de Cantabria, 2001, págs. 41-68.

⁸⁸⁸ “[...] la coalición ha constituido ante todo una forma embrionaria y de tránsito hacia formas más estables”, en MARTÍN VALVERDE, A.; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del trabajo*, Tecnos, Edición 6ª, 1997, pág. 248.

⁸⁸⁹ La consecución de coaliciones esporádicas “[...] dificultaba el control estatal, lo cual, en momentos de represión y persecución del movimiento obrero, adquiría una importancia nada desdeñable.”, en DE LA PUEBLA PINILLA, A.: *La responsabilidad civil del sindicato...* op. cit. págs. 13-14.

uniones, coaliciones de trabajadores para de esta forma defender sus intereses mediante una organización especializada y alejada de los sindicatos mayoritarios.

La anterior situación es extraordinaria y lo habitual es que los trabajadores se organicen en una estructura de carácter estable, permanente, atemporal. El recurso a este tipo de organización es tan habitual que entra dentro de la caracterización genérica que sirve para definir al sindicato, éste se suele definir como una organización permanente de trabajadores⁸⁹⁰.

En relación con la organización de estructura perenne, por emplear un símil natural, la tipología de organización más extendida⁸⁹¹ es la persona jurídica-asociación⁸⁹², en clave civilista. La elección de esta tipología no es un capricho de los fundadores de la misma sino que responde a una necesidad funcional⁸⁹³. La relación entre las organizaciones sindicales y este modelo estructural se inicia con el reconocimiento del derecho a la asociación recogido en la DUDH en su artículo 20⁸⁹⁴ y que en el caso de las organizaciones representativas de los trabajadores se ampara en el precepto 23.4⁸⁹⁵. Este tipo de derechos han sido ratificados y se han impuesto como

⁸⁹⁰ “Sindicato es una organización permanente de trabajadores asalariados para la representación y defensa de sus intereses de clase, económicos y sociales frente al empresario y sus organizaciones.”, en PALOMEQUE LÓPEZ, C.: *Derecho sindical español*, Tecnos, Madrid, 1986, pág. 24

⁸⁹¹ Hasta tal punto es la utilización de la forma asociativa que en la definición dictada por Landa Zapirain, se observa su aparición para calificar a la organización de sindical. “[...] los sindicatos son organizaciones del género asociativo, es decir, que participan de la naturaleza de las asociaciones voluntarias, y como tales su fundamento es la participación activa de sus afiliados.”, en LANDA ZAPIRAIN, J. P.: *Democracia sindical interna (Régimen jurídico de la organización y funcionamiento de los sindicatos)*, Civitas, Universidad del País Vasco, Madrid, 1996, pág. 77. Esta obra ha influido decisivamente en el análisis de la estructura sindical.

⁸⁹² Un profundo estudio sobre la personalidad jurídica de tipo asociación se encuentran en la obra de De Castro y Bravo, “La persona jurídica tipo asociación, se entiende referida a las asociaciones en sentido estricto y también a las sociedades, lo que impide una definición bien precisada. Se le puede considerar como la personificación de un grupo de personas físicas (colectividad); es decir, organizada unitariamente para conseguir sus fines propios y determinados del propio grupo. De esta figura jurídica hay que separar las sociedades irregulares (ya estudiadas) y las asociaciones sin personalidad. Lo que no es fácil en la práctica, dado el criterio liberal de los tribunales, que reconocen una casi-personalidad a agrupaciones que, aunque no reúnen los requisitos formales para tener personalidad jurídica, actúan como «entes colectivos».”, en DE CASTRO Y BRAVO, F.: *La persona jurídica*, Civitas, Madrid, 1984, pág. 275.

⁸⁹³ “La asociación, al tener órganos permanentes, domicilio propio, una posible identificación de los asociados, etc., que le permite actuar a la luz pública, ofrece un grado de publicidad y seguridad que hacen a este tipo de organización menos peligrosa y desestabilizadora que otras formas organizativas difícilmente integrables en el marco social”, en RODRÍGUEZ PIÑERO y BRAVO-FERRER.: «La libertad sindical en la Constitución... op. cit. pág. 100.

⁸⁹⁴ Artículo 20.1 DUDH: Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas. 2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.

⁸⁹⁵ Artículo 23.4 DUDH: Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

obligaciones para los Estados en base al artículo 22 PIDCP⁸⁹⁶ y el concreto derecho a la fundación de los sindicatos en artículo 2 del Convenio núm. 87 de la OIT sobre la libertad sindical. En el caso del Estado español, en la Constitución tiene cabida el derecho a la asociación genérica (artículo 22 CE) y, a su vez, la fundación de los sindicatos se ampara en el reconocimiento de la libertad sindical del artículo 28.1 CE.

Con la elección de la estructura organizativa, el sindicato asegura su independencia, estabilidad y permanencia temporal, y es bajo su aplicación cuando se han alcanzado los mayores avances en el mundo de las relaciones laborales en defensa de los derechos sociales⁸⁹⁷. La agrupación ocasional y espontánea de los trabajadores se ha convertido en una unión organizada, dotada de personalidad jurídica con unos reglamentos internos. De esta manera, se han apuntalado las bases de una seguridad jurídica sindical, puesto que la responsabilidad por los hechos de la organización tendrá siempre una cabeza visible al no desaparecer tan repentinamente.

Un aspecto importante que debe quedar claro del estudio del elemento organizativo es que no debe reducirse a la asociativa la única forma organizativa válida para la constitución de un sindicato permanente, aspecto brillantemente apuntado por Palomeque⁸⁹⁸. Ya que el sujeto sindical no se agota en la asociación sindical, a pesar de que es la forma organizativa más extendida⁸⁹⁹. Existen diversas estructuras organizativas de base laboral; los comités o consejos de trabajadores, delegados

⁸⁹⁶ Artículo 22 PIDCP: 1. *Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.* 2. *El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. El presente artículo no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía.* 3. *Ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías.*

⁸⁹⁷ Las ventajas del sindicato-asociación se han observado por la doctrina en RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M.: «El sindicato, lo sindical y las nuevas estructuras sindicales», en AA. VV.: *Sindicato y relaciones colectivas de trabajo*, Murcia, 1978, págs. 53-56.

⁸⁹⁸ “En la sociedad industrial desarrollada la estructura asociativa ha llegado a ser, en consecuencia, la forma privilegiada de configuración orgánica del sindicato. Más aún, se ha asistido a una confusión conceptual entre sindicato (sujeto sindical con independencia de su forma organizativa) y sindicato asociación (forma organizativa singular). Los ordenamientos han confiado con exclusividad la denominación de sindicato a su forma asociativa (la asociación sindical y la libertad sindical como derecho de asociación), tomando así, a través de una peculiar sinécdoque, la parte por el todo.”, en PALOMEQUE LÓPEZ, C.: *Derecho sindical*, Universidad a Distancia de Madrid, Centro de Estudios Financieros, Madrid, 2009, ficha, 1-11. COL C-2729-1-2009

⁸⁹⁹ “Hoy en día, el sindicato adopta en la mayor parte de los países formas asociativas, lo que ha hecho que se hable indistintamente de asociaciones o asociaciones sindicales.”, en MARTÍN VALVERDE, A.; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del trabajo...* op. cit. pág. 251.

obreros, movimientos y organizaciones asamblearias. Por ello puede sentenciarse cómo los trabajadores no sólo se organizan con base en los sindicatos-asociación, es más, con el descontento frente a este tipo de organizaciones han surgido los anteriores ejemplos. La mayoría de ellos son las respuestas a las deficiencias observadas por los propios afiliados y los trabajadores en la actividad del sindicato-asociación. En ellas los trabajadores afiliados, el sindicalismo de base, se convierten en protagonistas directos de la toma de decisiones. Con la participación activa de las bases de los sindicatos se intenta eliminar el componente oligárquico, que ha llevado a la desconfianza hacia el actual sindicalismo, copado por sindicatos-asociaciones. Este tipo de manifestaciones del sujeto sindical no han pasado del mero planteamiento ideológico inmerso en el debate sindical y de algunas experiencias con mayor o menor éxito. Pero, a pesar de no triunfar y no extender su implantación, sus ideas críticas, con la forma de actuación del sindicato-asociación, han ayudado a replantear su estructura y su manera de actuar, introduciendo pequeñas renovaciones en la actividad sindical. Este tipo de postulados se aplicarán al final de este apartado con el establecimiento de los posibles cambios de los actuales sindicatos.

Los criterios, en los cuales se basan los sindicatos para organizar su estructura sindical van más allá de los temporales y sus divergencias asociativas. Los sindicatos pueden distinguirse con base en una diversidad de especificaciones que hacen variar el objeto de sus intereses⁹⁰⁰.

La condición profesional⁹⁰¹ de los afiliados es uno de esos criterios empleados para especificar la función de las organizaciones sindicales. Existen una gran variedad de sindicatos pero se ha considerado apropiado centrarse en los que mejor ejemplifican los diversos modos de organización.

De esta forma en primer lugar hay sindicatos de oficio (también llamados horizontales, profesionales) que están formados y destinados a la protección de los derechos e intereses de los trabajadores que tengan la misma calificación profesional. Ellos se ocupan de los trabajadores independientemente de la actividad económica

⁹⁰⁰ Una muestra de los diferentes tipos de sindicato en el caso de los países latinoamericanos se observa en CONSEJO SINDICAL UNITARIO DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: *Tipos de sindicatos de trabajadores, practicando la libertad sindical*, OIT, Costa Rica, 2011, págs. 1-6, disponible en la página Web: <http://www.sitet.or.cr/documentos/2012/CSU/Tiposdesindicatosdetrabajadores.pdf>. Consultada por última vez el 05/20/2015.

⁹⁰¹ Esta clasificación del sindicato por condiciones del trabajador se ha obtenido de la obra ALONSO OLEA, M.: *Derecho del trabajo*, Universidad de Madrid, edición 4ª, 1976, págs. 355-356.

desarrollada por la empresa para la cual prestan sus servicios. Un ejemplo de este tipo de organizaciones lo supone el Sindicato de Auxiliares de Enfermería⁹⁰².

Por otro lado, se encuentran los sindicatos de industria o verticales, en ellos se agrupan los trabajadores pertenecientes a la misma actividad económica sin prestar atención a su calificación profesional. Un ejemplo de este tipo de sindicatos lo representa la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina, un sindicato que se encarga de la representación de los trabajadores de la metalurgia en dicho Estado. Objetivo que quedó instaurado en los estatutos sociales aprobados por el Congreso Nacional Extraordinario de delegados reunidos durante los días 21 y 22 de julio de 1988⁹⁰³. Una afortunada reflexión de Alonso Olea facilita la comprensión de esta divergencia; “[...] *el sindicato de oficio asocia a los que trabajan lo mismo, aunque no trabajen juntos, mientras que el industrial asocia a quienes trabajan juntos, aunque no trabajen lo mismo.*”⁹⁰⁴.

En tercer lugar nos encontramos con los sindicatos generalistas, en ellos tiene cabida los intereses y derechos de los trabajadores en general, sin especificaciones de calificación profesional ni actividad de empresa. Este tipo de organizaciones, que en la época de 1976 para Alonso Olea eran anómalos⁹⁰⁵, son las más extendidas en el mundo laboral y los que han adquirido la representación de los intereses de la mayoría de los trabajadores. Una razón para ello, por ejemplo en España, tiene que ver con el establecimiento del sistema de mayor representatividad para la adquisición de una serie

⁹⁰² “El Sindicato de Auxiliares de Enfermería nació en 1988 ante la necesidad de crear una organización que representara realmente a los Técnico en Cuidados de Enfermería/Auxiliares de Enfermería y se identificara con las reivindicaciones de mejora laboral de este colectivo profesional. Con el objeto de adaptarnos al nombre actual de nuestra titulación, desde el pasado 1 de noviembre de 2010, fecha en que se celebró el VIII Congreso Nacional Extraordinario, SAE pasó a denominarse Sindicato de Técnicos de Enfermería. SAE es la primera organización que lucha específicamente por resolver los problemas laborales y profesionales de los Técnicos en Cuidados de Enfermería/Auxiliares de Enfermería, quienes hasta entonces ocupábamos un segundo lugar dentro de las organizaciones de clase.”, información extraída de la página Web del Sindicato de Auxiliares de Enfermería (SAE) <http://www.sindicatosae.com/sae.asp>. Consultada por última vez el 05/02/2015

⁹⁰³ Artículo 1 Estatuto de UOM: *Queda constituida en la ciudad de Buenos Aires, Capital Federal de la República Argentina, la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina asociación sindical de primer grado que tiene como ámbito de representación personal a todos los obreros y empleados de la actividad metalúrgica, en todo el territorio de la República Argentina, en todas las ramas, categorías y especialidades que constituyen las distintas expresiones de la metalurgia, la siderometalúrgica y la metalmecánica [...].* Estatutos consultados en la página Web: <http://uomsn.org.ar/Docs/ESTATUTO-UOM.doc>. Consultada por última vez el 05/20/2015.

⁹⁰⁴ ALONSO OLEA, M.: *Derecho del trabajo*, Universidad de Madrid, edición 9º, 1985, pág. 457.

⁹⁰⁵ “-Anómalamente, sindicatos generales que asocian indistintamente a todo tipo de trabajadores, o a sectores muy amplios de los mismos, prescindiendo como delimitadores de la asociación tanto de la actividad o rama de la producción como del oficio o especialidad laboral.”, en ALONSO OLEA, M.: *Derecho del trabajo*, edición 9º... op. cit. Ídem.

de prerrogativas de los cuales carecen los demás sindicatos. Tal es el caso de la facultad de negociación de convenios colectivos estatutarios a nivel superior de empresa. No está de más la mención de este tipo de sindicatos, Comisiones Obreras (CC.OO.), Unión General de Trabajadores (UGT), Unión Sindical Obrera (U.S.O.) o el histórico, Confederación Nacional del Trabajo (C.N.T.). Fuera de España se localizan en Brasil, la Central Única de trabajadores del Brasil (CUT), en Francia, por mencionar alguno, está la Confederación Francesa del trabajo (CGT) o en la experiencia italiana la Confederación general italiana del trabajo (CGIL).

Un criterio más para la diferenciación de las organizaciones sindicales es la afiliación. Es decir, la manera por la cual los afiliados entran a formar parte de la organización. Así pueden existir sindicatos de base, de afiliación directa, que están formados directamente por personas físicas que individualmente y de forma voluntaria se han afiliado a la organización. Y por otro lado existen los sindicatos formados por otros sindicatos, llamados asociación de asociaciones o de grado. Ejemplos paradigmáticos de ellos son las federaciones y las confederaciones sindicales, las cuales son el desarrollo de las facultades de afiliación otorgadas a los propios sindicatos por las diversas normas que las regulan⁹⁰⁶.

Un aspecto crucial, para identificar los diversos sindicatos, es su ámbito geográfico de actuación, el lugar físico donde desarrollan la actividad de representación, promoción y defensa de los derechos e intereses de los trabajadores. Esta calificación está muy relacionada con la diferencia entre los sindicatos de base o grado.

En el ámbito internacional, la acción sindical internacional y la representación de los trabajadores recaen en sindicatos de grado, un ejemplo antiguo era la Confederación de Sindicatos Libres (CIOSL) actualmente la más importante es la Confederación Sindical Internacional (CSI). Además de estas generalistas también se encuentran las Federaciones Sindicales Internacionales. De ellas existen varias organizaciones y se ocupan de la representación de los trabajadores de un sector económico específico, como es el caso de la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITCM) o la federación IndustriALL Global Union, dedicada al sector minero, energético e industrial. En este tipo de organizaciones los trabajadores no pueden

⁹⁰⁶ Artículo 5. Convenio núm. 87 de la OIT: *Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.*

afiliarse directamente, sino que deben hacerlo a un sindicato nacional y será éste quien entre a formar parte de las organizaciones sindicales internacionales. Dentro del ámbito internacional se han dado ejemplos de organizaciones sindicales no universales, es decir su ámbito de actuación queda limitado a una región del mundo. La Confederación Europea de Sindicatos (CES) es un paradigma de este tipo de organizaciones sindicales de segundo grado limitadas a un territorio determinada en el ámbito internacional.

Se ha constatado que la representación de los trabajadores a nivel internacional es única y exclusivamente de grado. Mientras que en el ámbito nacional se da la presencia de ambas clases de sindicatos. Dentro de los Estados también se localiza una división de los sindicatos, pues no todos son estatales sino que se dan organizaciones que se limitan a extensiones territoriales más reducidas. Su extensión varía en función de dónde quieran desarrollar su función. En el caso de España se apoyan en la división territorial del Estado. En este ámbito aparecen sindicatos de grado y de base.

Se podría establecer una escala de menor a mayor ámbito de aplicación. En primer lugar está la organización sindical encargada de la representación de los trabajadores de una determinada Comunidad Autónoma, el caso de ELA/STV y LAB en la Comunidad Autónoma Vasca y en la Comunidad Foral de Navarra. En segundo lugar se encuentran sindicatos de implantación nacional, cuyo rango de actuación es la totalidad del territorio nacional. En relación con el calificativo de la extensión geográfica existen excepciones, la presencia de sindicatos que marcan su ámbito de actuación en referencia a una empresa, por ejemplo.

Es necesario puntualizar cómo en el ámbito nacionales lo habitual es que gran parte de los sindicatos se encuentren agrupados en una o varias centrales sindicales⁹⁰⁷. Ellas se encargarán de marcar la dirección política de la agrupación, además de establecer las líneas maestras de la acción sindical a las cuales deben adaptarse los sindicatos que la componen. Estas centrales sindicales nacionales tienen el derecho de afiliarse a las organizaciones sindicales de carácter internacional, y así se han formado las organizaciones sindicales internacionales anteriormente apuntadas. Dichas

⁹⁰⁷ “Finalmente, todos o gran parte de los sindicatos de un país pueden estar, y es lo normal que estén, agrupados en una o varias grandes centrales sindicales, que posiblemente sean las encargadas de establecer las líneas muy generales de acción del movimiento sindical como conjunto y de inspirar del mismo modo las actuaciones y actitudes políticas de éste. Las centrales sindicales nacionales pueden estar a su vez afiliadas a alguna de las centrales internacionales.”, en ALONSO OLEA, M.: *Derecho del trabajo*, edición 4.ª... op. cit. pág. 357.

agrupaciones serán estudiadas en posteriores apartados, al ser de una importancia crucial en desarrollo de la actividad sindical el marco de la globalización.

Con el motivo de ilustrar la organización de los sindicatos se observará los estatutos⁹⁰⁸ de la Central Sindical de CC.OO. En la primera parte del extenso artículo 1 se define la organización como una confederación, que está formada por varias organizaciones sindicales menores⁹⁰⁹. En el ámbito internacional la Central Sindical de CC.OO. forma parte de las principales organizaciones sindicales de ámbito internacional (CSI) y regional (CES). Además de que sus federaciones nacionales conforman las pertinentes Federaciones Sindicales Internacionales⁹¹⁰, anteriormente denominadas como Secretarios Profesionales.

Lo crucial en este punto es cómo se estructura esta organización sindical en el interior del Estado español. Con el fin de escudriñar su organigrama, en busca de errores que puedan mermar la eficacia de sus actuaciones en pos de la defensa de los derechos de los trabajadores, se analizará su norma reguladora interna. Con base en tal análisis se proporcionarán, siempre bajo mi opinión, los posibles cambios que ayuden a afianzar el sujeto sindical en el marco de la globalización y evitar la pérdida de su funcionalidad como representante de los trabajadores y en su función para con la sociedad en general.

El primer interrogante a responder es dónde actúa este sindicato. Según sus estatutos la CS de CC.OO. actúa principalmente en todo el territorio español, además expresa una extensión más allá cuando se trata del lugar en el cual se encuentren organismos nacionales o de otro tipo⁹¹¹. Pero su ámbito de actuación no sólo se limita a una extensión geográfica, también es necesario precisar el ámbito personal. En sus

⁹⁰⁸ Estatutos de CS de CC.OO. aprobados por el 10º Congreso Confederal, celebrado los días 21,22, y 23 de febrero de 2013, Madrid, modificados por el Consejo Confederal, en su reunión del 10 y 11 diciembre de 2014, disponible en la página Web: <http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/5/o25343.pdf>. Consultada por última vez e 15/06/2015.

⁹⁰⁹ Artículo 1 Estatutos de CS de CC.OO.: *La CS de CC.OO. es una organización sindical democrática y de clase que confedera a las federaciones estatales, confederaciones de nacionalidad y uniones regionales en ella integradas.*

⁹¹⁰ Artículo 7 Estatutos de CS de CC.OO.: *La CS de CC.OO. es miembro de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y de la Confederación Europea de Sindicatos (CES). Sus federaciones estatales se integran en las federaciones europeas de rama afiliadas a la CES, así como en los Secretariados Profesionales Internacionales (SPI) La afiliación o baja de la CS de CC.OO. en una organización de carácter internacional requerirá la aprobación del Congreso Confederal por mayoría absoluta.*

⁹¹¹ Artículo 5 Estatutos de CS de CC.OO.: *El ámbito territorial de actividad de la CS de CC.OO. será el constituido por el territorio del Estado español, incluidas las delegaciones o representaciones oficiales de organismos nacionales o de otro ámbito en el extranjero.*

estatutos se indica que el sindicato es generalista, es decir, se ocupa de todos los trabajadores sin importar su cualificación profesional y/o la actividad económica en la cual desarrollan su actividad. Es interesante la referencia a los pensionistas, jubilados, desempleados, etc., que en un principio no son trabajadores en activo y por lo tanto podría pensarse que deberían quedar fuera de su protección. Otro aspecto crucial es la indiferencia hacia la nacionalidad, en este sindicato tienen cabida los trabajadores extranjeros, que presten sus servicios en el ámbito geográfico de actuación de la CS⁹¹².

Tras estos matices básicos de la CS de CC.OO., el estudio se ha adentrado en los aspectos más específicos de su estructura. Dos son las organizaciones que la forman, las federaciones de rama y las confederaciones de nacionalidad/uniones regionales. En torno a las primeras se agrupan los trabajadores de la misma actividad económica sin atender a ningún criterio más. Por otro lado las segundas dan cabida a los trabajadores dependiendo del lugar en el que prestan su actividad⁹¹³. Es en el artículo 17 de los estatutos donde queda indicado con más detalle quién compone la CS de CC.OO.

Dentro de las federaciones estatales se encuentra por ejemplo, la Federación Estatal Agroalimentaria de CC.OO., cuyo ámbito de actuación es todos aquellos trabajadores que prestan su labor en el sector agroalimentario⁹¹⁴. En el caso de las confederaciones de nacionalidad/uniones regionales, como ejemplo se halla la Unión

⁹¹² Artículo 6 Estatutos de CS de CC.OO.: *El ámbito subjetivo o profesional de actuación de la CS de CC.OO. comprenderá: a) Los trabajadores y trabajadoras en activo, en paro o en busca de primer empleo, los pensionistas y las pensionistas y los jubilados o jubiladas. b) Los trabajadores y trabajadoras autónomos, siempre que no tengan empleados a su cargo para desempeñar servicios relacionados con su actividad como autónomo. c) Quienes presten su servicio bajo el control y la dirección de otra persona o entidad, cualquiera que sea la forma jurídica que adopte esta relación laboral.*

⁹¹³ Artículo 16 Estatutos de CS de CC.OO.: [...] *La federación de rama está relacionada con los lugares de trabajo. Atiende a los trabajadores y a las trabajadoras de la rama en la que están encuadrados, como ámbito en el que se deben organizar para desarrollar la negociación colectiva y defender sus intereses y derechos en las relaciones laborales e institucionales La confederación de nacionalidad/unión regional está relacionada con los trabajadores y las trabajadoras que mantienen una relación laboral en un territorio. Atiende la acción socioeconómica como conjunto de problemas de los trabajadores y las trabajadoras fuera de la empresa, y de las personas desempleadas.*

⁹¹⁴ Estatutos de la Federación Estatal Agroalimentaria de CC.OO., aprobados en el III Congreso Confederal del abril de 2009, disponibles en la página Web:

http://www.agroalimentaria.ccoo.es/comunes/recursos/21/doc26930_Estatutos_de_la_Federacion_Agroalimentaria_de_CCOO...pdf. Consultada por última vez el 05/20/2015.

Artículo 6 Estatutos de la Federación Estatal Agroalimentaria de CC.OO.: *El ámbito profesional de la Federación Agroalimentaria de CC.OO. es el de los trabajadores y trabajadoras asalariados que presten sus servicios en la actividad agrícola, forestal, ganadera, manipulación de frutas, productos hortofrutícolas y plantas ornamentales, viveros de plantas, animales, en las industrias de alimentación, bebidas y tabacos, esto es, de las empresas o centros de trabajo cuya actividad principal sea la elaboración o manipulación de productos alimenticios; esta actividad podrá desarrollarse en empresas privadas y públicas, así como en organismos de la administración pública, todos ellos afiliados a través de los Sindicatos Provinciales y/o Comarcales e Insulares [...].*

Sindical de CC.OO. de Navarra, que se ocupa de la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores en el territorio de la Comunidad Foral de Navarra⁹¹⁵.

Con el objetivo de facilitar el normal desarrollo de la actividad sindical, la CS de CC.OO. se ha dotado de una serie de órganos, indicados en el artículo 26 de sus estatutos. Entre ellos unos están encargados de la dirección de la Central Sindical (el Congreso Confederal, la Conferencia Confederal, el Consejo Confederal, el Comité de Dirección Confederal y la Ejecutiva Confederal) y por otro lado el órgano de representación, encargado al Secretario o Secretaria general. En los estatutos de 2008 existían unos órganos de coordinación como eran el Comité Confederal, el Secretariado o la Comisión Permanente de la Ejecutiva Confederal, que han sido eliminados en los actuales estatutos de 2013, modificados en 2014⁹¹⁶. Narrar las funciones de cada uno de los anteriores órganos sería excesivo al poder consultarse en los propios estatutos de la CS, por ello en esta investigación se ha decantado por el estudio de los principales órganos, que representen ambas funciones básicas.

En primer lugar, se encuentran los elementos organizativos encargados de la dirección del sindicato, el máximo órgano es el Congreso Confederal dotado de las mayores funciones deliberantes y decisorias de toda la CS. En él están representados todos los órganos de la estructura sindical⁹¹⁷. Sus funciones se dividen en 9 puntos dentro del articulado estatutario. Algunas de ellas son el establecimiento de las

⁹¹⁵ Estatutos de la Unión Sindical de CC.OO. Navarra, aprobados en el Congreso X de CC.OO Navarra celebrado el 14 de diciembre de 2012 en Pamplona, disponibles en la página Web: <http://www.navarra.ccoo.es/comunes/recursos/17441/1475199-Estatutos.pdf>. Consultada por última vez el 05/02/2015.

Artículo 5 Estatutos de la Unión Sindical de CC.OO. Navarra: *El ámbito de actividad de la Unión Sindical de CC.OO. de Navarra será el ámbito territorial de la Comunidad Foral de Navarra.*

⁹¹⁶ Estatutos de CS de CC.OO de 2008, aprobados por el 9º Congreso Confederal celebrado en Madrid 17,18,19 y 20 de diciembre de 2008, consultado en la página Web: <http://www.ccoo.es/comunes/estatico/CSCCOO/documentos/estatutos.pdf>. Consultada por última vez el 05/02/2015.

Artículo 26 Estatutos de CS de CC.OO. de 2008: *Órganos de dirección, coordinación y cargos de representación de la CS de CC.OO. Los órganos de dirección de la CS de CC.OO. son: a) El Congreso Confederal. b) La Conferencia Confederal. c) El Consejo Confederal. d) La Ejecutiva Confederal. Los órganos de coordinación de la CS de CC.OO. son: a) El Comité Confederal. b) El Secretariado o Comisión Permanente de la Ejecutiva Confederal. El cargo de representación de la CS de CC.OO. es el secretario o secretaria general, con las funciones y competencias de dirección que se expresan en el artículo 32.*

⁹¹⁷ Artículo 27 a) Estatutos de CS de CC.OO.: *Composición: el Congreso Confederal, una vez fijado el número de delegados y delegadas, estará compuesto por el secretario o secretaria general, la Ejecutiva Confederal y, a partes iguales, por representantes de las federaciones estatales, incluida la representación de la Federación de Pensionistas y Jubilados, por un lado, y de las federaciones de nacionalidad y uniones regionales, por otro, en proporción a las cotizaciones acumuladas en los cuatro años naturales anteriores a la convocatoria del congreso. Los delegados y delegadas al Congreso Confederal se elegirán según la normativa que regule la convocatoria y funcionamiento del mismo*

directrices de actuación de todo el sindicato, la aprobación y modificación de los estatutos, la elección de la Ejecutiva del sindicato⁹¹⁸.

Su reunión se producirá cada cuatro años, convocado con seis meses de antelación, y los documentos que se presenten en tal acto deberán estar disponibles 1 mes antes, en la redacción de los estatutos de 2008⁹¹⁹ el plazo para esos documentos era de 3 meses antes de su inicio. En cambio se mantiene la misma regulación para el resto de documentos, por ejemplo, un mes para el reglamento y el informe general, pero para las enmiendas serán adaptarán a las normas de cada Congreso⁹²⁰. Esto en relación con el Congreso ordinario, pero siempre que alguno de los órganos facultados lo decida se procederá a una convocatoria extraordinaria de este órgano directivo⁹²¹.

En sus reuniones las decisiones se adoptarán por un sistema de mayoría simple, sin embargo ciertas materias están protegidas por la necesidad de alcanzar una mayoría de dos tercios (modificación de los estatutos en relación con las definiciones y principios de la confederación, etc.)⁹²². La normativa que regirá el funcionamiento del Congreso Confederal será determinada por Consejo Confederal⁹²³.

⁹¹⁸ Artículo 27 c) Estatutos de CS de CC.OO.: *Funciones y competencias: 1. Determinar la estrategia general, la actividad sindical, la política de organización y finanzas y la política internacional de la CS de CC.OO. 2. Aprobar y modificar el programa de la CS de CC.OO. 3. Aprobar y modificar los Estatutos de la CS de CC.OO. 4. Aprobar la composición del Consejo Confederal. 5. Elegir al secretario o secretaria general de la CS de CC.OO. mediante sufragio libre y secreto. 6. Elegir la Comisión de Control Administrativo y Financiero y la Comisión de Garantías de la CS de CC.OO., mediante sufragio libre y secreto. 7. Elegir la Ejecutiva Confederal, mediante sufragio libre y secreto. 8. Decidir por acuerdo de 4/5 del congreso sobre la disolución de la CS de CC.OO. y/o su fusión con otra organización sindical. 9. Reconocer el carácter de corriente sindical.*

⁹¹⁹ Artículo 27 b) 3 Estatutos de CS de CC.OO. de 2008: *3.Los congresos ordinarios serán convocados, al menos, con seis meses de antelación, las ponencias y documentos que sirvan de base para la discusión se enviarán, como mínimo, con tres meses de antelación; el reglamento y el informe general, al menos, con un mes, y las enmiendas en el plazo que se establezca en las normas de convocatoria del congreso.*

⁹²⁰ Artículo 27 b) 1,3 Estatutos de CS de CC.OO.: *1. El congreso ordinario se convocará cada cuatro años. 3. El congreso ordinario será convocado, al menos, con seis meses de antelación; las ponencias y documentos que sirvan de base para la discusión se enviarán, como mínimo, con un mes de antelación al inicio de las asambleas congresuales del Nivel I; el reglamento y el informe general, al menos, con un mes de antelación al inicio del congreso y las enmiendas en el plazo que se establezca en las normas de convocatoria del congreso.*

⁹²¹ Artículo 27 b) 2 Estatutos de CS de CC.OO.: *El congreso extraordinario se convocará cuando así lo apruebe el Consejo Confederal por mayoría absoluta o lo soliciten las organizaciones territoriales y/o federativas que sumen, al menos, dos tercios de cotizantes.*

⁹²² Artículo 27 b) 4 Estatutos de CS de CC.OO.: *Todos los acuerdos del congreso se adoptarán por mayoría simple, salvo los que tengan por objeto la modificación de los estatutos de la Confederación en los apartados de definición de principios y definición de la Confederación, que requerirán mayoría de dos tercios.*

⁹²³ Artículo 27 b) 5 Estatutos de CS de CC.OO.: *La normativa de convocatoria, composición y funcionamiento del congreso, así como la articulación del proceso congresual, será establecida por el Consejo Confederal.*

Entre los respectivos Congresos, la actividad de la CS se encuentra guiada por las Conferencias Confederales, cuyo funcionamiento y composición se decidirán en cada convocatoria. Ellas se ocupan de establecer la posición del sindicato en cuestiones de especial interés en relación a las líneas de actuación apuntadas en los diferentes Congresos⁹²⁴.

El órgano director en el tránsito entre Congreso y Congreso es el Consejo Confederal, de composición bastante amplia⁹²⁵. Las funciones otorgadas a dicho órgano son muy profusas y entre ellas cabe destacar; la fijación de la política general de la CS y el control de la Ejecutiva Confederal (por ejemplo, su actividad, presupuesto, remover a sus miembros bajo determinadas circunstancias). El poder de convocatoria del Congreso Confederal y las Conferencias Confederales es uno de las facultades más importantes del Consejo Confederal⁹²⁶.

La labor directiva descansa en parte también en la Ejecutiva Confederal (en el caso de UGT se denomina Comisión Ejecutiva Confederal), su número y componentes vendrá establecido por el Congreso Confederal. Para ser miembro se necesita una afiliación interrumpida de 4 años. La toma de decisiones de la Ejecutiva se desarrollará de manera colegiada a través de la coordinación de la presidencia del Secretario

⁹²⁴ Artículo 28 Estatutos de CS de CC.OO.: *Entre congreso y congreso, y cuando, a propuesta de la Ejecutiva Confederal, se considere oportuno por el Consejo Confederal, podrán convocarse Conferencias Confederales para debatir y establecer la posición de la CS de CC.OO. con relación a cuestiones específicas o generales de especial interés para la política sindical de la CS de CC.OO. en la línea de lo aprobado en los Congresos Confederales. Los acuerdos adoptados tendrán carácter de decisiones para el conjunto de la CS de CC.OO. y no podrán contradecir los acuerdos aprobados por el Congreso Confederal. En cada convocatoria específica realizada por el Consejo Confederal se establecerán los criterios de asistencia y funcionamiento de la conferencia, participando el Consejo Confederal y al menos tantos delegados y delegadas como integrantes del mismo Consejo Confederal, representando de forma paritaria las estructuras territoriales y de rama. Estos delegados y delegadas se elegirán de manera proporcional por los Consejos de las organizaciones del art. 17.1.*

⁹²⁵ Artículo 29 a) Estatutos de CS de CC.OO.: *Composición: el Consejo Confederal estará compuesto por: 1. El Comité de Dirección Confederal, incluido el secretario o secretaria general. 2. El resto estará compuesto en número igual de representantes de las federaciones estatales, por una parte, y de las confederaciones de nacionalidad y uniones regionales, de otra parte, en proporción directa a las cotizaciones previstas en el art. 27.a), que se elegirán en su respectivo Consejo necesariamente y con arreglo a las previsiones establecidas en el art. 11 de los presentes estatutos, teniendo en cuenta que –a los solos efectos de cumplir la proporcionalidad de género en aquellas organizaciones que corresponda elegir miembros al Consejo–, los secretarios y secretarías generales de las federaciones estatales, confederaciones de nacionalidad y uniones regionales forman parte de su cuota de delegados y delegadas. Las mujeres que resulten elegidas para formar parte de este comité, de acuerdo con el artículo 30.a), no generarán vacante en el Consejo Confederal, permaneciendo por tanto inalterado el número de integrantes de este órgano. El Consejo Confederal, a propuesta de la Ejecutiva Confederal, incorporará a sus reuniones, con voz pero sin voto, a integrantes de la CS de CCOO cuya presencia o asesoramiento considere oportunas, por su responsabilidad en determinados servicios o comisiones de carácter permanente o temporal.*

⁹²⁶ Ver artículo 29 c) de los Estatutos de la CS de CC.OO., donde se ubica la gran cantidad de funciones y competencias otorgadas por el mismo al Consejo Confederal.

general. La función que se le ha encomendado es llevar a la práctica las políticas planteadas por los demás órganos de dirección, además de adoptar las medidas necesarias en virtud de la urgencia entre las reuniones del Congreso Confederal. También se ocupa de mantener operativas todos los servicios centrales de la CS como la contratación del personal administrativo y de servicios dependiente de su propia estructura. Es parte de su misión mantener contactos con las organizaciones formantes del sindicato (es decir federaciones de rama, confederaciones nacionales o uniones regionales)⁹²⁷. La labor ejecutiva de este órgano se asemeja a las funciones de los Gobiernos de los Estados.

Junto a la Ejecutiva tiene cabida un órgano, que no se contemplaba en la redacción de los Estatutos de 2008, el Comité de Dirección Confederal, con participación de las Secretarías Generales de las organizaciones confederadas encargado de llevar a la práctica las decisiones de Congreso y el Consejo Confederal⁹²⁸.

El siguiente de los órganos se trata del cargo de Secretario general. Quién ocupe dicho cargo será el representante público y legal del sindicato. Su actuación no responde a su voluntad propia sino que debe regirse por lo determinado en los anteriores órganos, de los cuales depende y debe dar cuenta de su actividad⁹²⁹. En relación con sus funciones⁹³⁰ tiene la capacidad de delegarlas y revocarlas a través del cumplimiento de los requisitos establecidos en los anexos de los estatutos⁹³¹. Como Secretario general presidirá las reuniones de los principales órganos de dirección⁹³². Una de las funciones que fue establecida en los estatutos es la presentación de informes de las actividades

⁹²⁷ Su régimen jurídico se encuentra en el artículo 31 de los Estatutos de la CS de CC.OO.

⁹²⁸ Su regulación se remite al contenido del artículo 30 de los Estatutos de la CS de CC.OO.

⁹²⁹ Artículo 32 a) Estatutos de CS de CC.OO.: *Es quien representa legal y públicamente a la CS de CCOO. Actúa bajo el acuerdo colegiado del Consejo Confederal, del Comité de Dirección Confederal y de la Ejecutiva Confederal, siguiendo el principio de dirección y representación colectiva y tiene como misión la de cohesionar e impulsar las funciones de dichos órganos. Tendrá las facultades que la ley le otorga, como representante legal y público de CC.OO.*

⁹³⁰ Artículo 32 b) Estatutos de CS de CC.OO.: *Tendrá las facultades legales que expresamente se reconocen en el anexo de los presentes Estatutos. En el reglamento de funcionamiento de la Ejecutiva Confederal se podrá regular la forma de ejercer estas facultades.*

⁹³¹ Artículo 32 c) Estatutos de CS de CC.OO.: *Podrá delegar, y revocar las funciones y facultades que le reconocen los presentes estatutos en los miembros y órganos competentes de la CS de CC.OO.*

⁹³² Artículo 32 f) Estatutos de CS de CC.OO.: *Presidirá las reuniones del Consejo Confederal, del Comité de Dirección Confederal y de la Ejecutiva Confederal.*

de los órganos que preside⁹³³, a modo de medida de control. Su mandato está limitado a no más de tres mandatos⁹³⁴.

Dentro de la norma interna de la organización sindical también se han establecido órganos de garantía y control: la Comisión de Garantías de la CS de CC.OO. y la Comisión de Control Administrativo y Financiero. El primero se ocupa del control disciplinario interno, de los afiliados y de las organizaciones que lo componen. También tiene la potestad de ocuparse de las reclamaciones sobre las violaciones de los principios democráticos que deben regir a la organización sindical⁹³⁵. El segundo de los órganos está facultado para realizar funciones que garanticen el correcto funcionamiento administrativo y financiero de la CS de CC.OO.⁹³⁶.

III.I. B) Hipótesis para la modificación de la estructura sindical

Cambiar esta faceta se intuye, en principio, como una respuesta sindical viable para hacer frente a la revalorización de los tradicionales desafíos del sindicalismo y la creación de nuevos al amparo de la globalización⁹³⁷.

Si el objetivo es mantener la figura y la funcionalidad del sindicato, es racional pensar que las piezas que deberán ser fortalecidas, a través de su modificación, serán aquellas identificadoras de la organización sindical. Por tanto, la autonomía, la capacidad de iniciativa, la responsabilidad y la capacidad de representación parecen ser los ingredientes “a reforzar” en las organizaciones sindicales. Los efectos positivos de la consolidación de su estructura y sus puntos fundamentales, también, se transmitirán gradualmente hacia los mecanismos e instrumentos sindicales para influir definitivamente en la acción sindical y sus resultados.

⁹³³ Artículo 32 h) Estatutos de CS de CC.OO.: *Presentará el informe al Congreso Confederal en nombre del Consejo Confederal, e informes periódicos a los Consejos Confederales en nombre de la Comisión Ejecutiva, salvo que se adopte otro acuerdo para sesiones concretas.*

⁹³⁴ Artículo 32 g) Estatutos de CS de CC.OO.: *El secretario o secretaria general no podrá ser elegido por más de tres mandatos.*

⁹³⁵ Su regulación está establecida en el artículo 34 de los Estatutos de CS de CC.OO.

⁹³⁶ Sus competencias y funcionamiento se encuentran en el artículo 35 de los Estatutos del CS de CC.OO.

⁹³⁷ Las ideas sobre la modificación se han obtenido de la lectura de varios estatutos sindicales, caso de C.N.T. para hacerse una idea del funcionamiento de una estructura asamblearia.

Cambios en las organizaciones sindicales para crear un sindicato con mayor participación de los afiliados⁹³⁸, más democrático, que le aleje de la oligarquía sindical.

Toda esta disertación, y la que vendrá después con la hipotética creación del sindicato global, descansa en que la participación del afiliado es un derecho, en ningún momento se pretende imponer una obligación al trabajador de participar en la vida sindical. Se pretende dar pasos para la consecución de más democracia sindical, y ello no encaja con la obligación de participar. El afiliado es libre de interesarse por el desarrollo del sindicato, lo que ocurre es que con estas modificaciones se intenta facilitarle esa actividad.

Un aspecto fundamental a cambiar es que las grandes centrales sindicales nacionales, dejen de ser núcleos de poder que estén en pocas manos. La formación del sindicato debe descansar en los afiliados, no en las federaciones estatales, confederaciones de nacionalidad y uniones regionales como se observa actualmente, caso de CC.OO. y UGT⁹³⁹. Los trabajadores se afiliarán al sindicato nacional de manera

⁹³⁸ “Los estatutos resultan un instrumento clave para ver el nivel de participación a la que aspira cada sindicato. No obstante, cabe advertir que los contenidos y reglas están claramente influidos por el enfoque de democracia que tiene cada sindicato y que repite a grandes rasgos las tesis que anteriormente vimos entre los investigadores. En líneas generales, los sindicatos españoles en su ordenación interna siguen la idea de entender la democracia sobre todo como problema de participación, por lo que se esmeran en desarrollar reglas de formación de los órganos de representación, dirección y administración junto con otras que la ordenan a lo largo de la vida endosindical, concediendo una menor importancia a los temas del control del poder, como veremos más adelante. Es claro que la democracia es un tema que formalmente preocupa a los sindicatos que estamos examinando;”, en GALLARDO MOYA, R.: «Democracia sindical interna y formas de participación», en *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*, CC.OO. núm. 16, junio 2011, pág. 232, disponible en la página Web:

http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub35877_n_16._Sindicalismo,_trabajo_y_democracia.pdf.

Consultada por última vez el 14/04/2015. En este artículo tiene cabida alguna de las propuestas que más adelante se intentan desarrollar y que en algunos momentos se contraponen a sus argumentos: “Y por último, pero no por ello menos importante, es la variedad de sindicatos que se pretende que sean democráticos. Entiendo que no se puede hablar en los mismos términos de democracia en un sindicato de oficio o categoría, que representa única y exclusivamente el interés profesional de un colectivo (pilotos, maquinistas, controladores, etc.) y cuyo tamaño favorece una dinámica operativa basada en métodos de democracia directa, que en una confederación sindical interprofesional, articulada mediante una estructura amplia y compleja que requiere que la participación de los afiliados pase por fórmulas representativas y escalonadas.”, en GALLARDO MOYA, R.: «Democracia sindical interna y formas de participación.... op. cit. 228.

⁹³⁹ Artículo 1 Estatutos de CS de CCOO: [...] es una organización sindical democrática y de clase que confederación a las federaciones estatales, confederaciones de nacionalidad y uniones regionales en ella integradas. [...] Artículo 1.1 Estatutos Confederales de UGT: La Confederación Sindical Unión General de Trabajadores de España (UGT) está integrada por federaciones estatales que se constituyen en el ámbito del Estado español [...]. Estatutos Confederales de UGT, aprobados por el Congreso Confederal, núm. 41, celebrado del 10 al 13 de abril de 2013, Madrid, disponible en la página Web: http://portal.ugt.org/ugtpordentro/estatutos_confederales_UGT_41_congreso.pdf. Consultada por última vez el 5/02/2015

directa⁹⁴⁰, no a través de organizaciones inferiores a las federaciones, uniones regionales, etc., que integre tal sindicato⁹⁴¹, será a posteriori según donde vivan o que trabajo realicen cuando se encuadrarán en ellas, si se han constituido. Así desde aquí se proclama la eliminación de este tipo de sistema afiliación, el sindicato debe estar integrado por afiliados no por organizaciones sindicales de diverso grado. Primero se constituye el sindicato nacional con sus afiliados, los trabajadores, y después sus expresiones territoriales o de sector mediante el trabajo y la decisión de los afiliados directamente. Con esta idea se entiende todas las modificaciones que ahora se explicarán. Una idea debe quedar clara, el afiliado tendrá la capacidad de elegir, él directamente, y ser elegido para todos los órganos del sindicato. La figura de los delegados se eliminará de los sistemas de elecciones, se podrá mantener para otros asuntos pero no para la decisión de los aspectos más importantes de la vida sindical. La relación entre las secciones o formaciones inferiores al sindicato nacional, no se apuntará en este apartado, se tratará en la relación de los órganos nacionales con los internacionales del sindicato global. Así lo que se apuntará ahí deberá entenderse en la concomitancia entre el sindicato nacional y sus subdivisiones.

El actual sindicalismo, refiriéndose a las organizaciones mayoritarias, es evidente que ha cumplido de manera eficiente con su misión tanto dentro del mundo laboral como fuera de él. Su contribución a la estabilización de las relaciones laborales, acusadas tradicionalmente de una gran conflictividad, ha ayudado con creces al asentamiento del estado social, democrático y de Derecho. La labor desarrollada en pos de la concertación social con los principales responsables del poder político y económico facilitó el advenimiento del denominado estado del bienestar.

A pesar de la protección dispensada a los derechos e intereses de los trabajadores, específicamente, y de la sociedad en general, no todo son éxitos para las organizaciones sindicales. Incluso en una época de bonanza sindical, en la cual se

⁹⁴⁰ Artículo 8 Estatutos de CS de CC.OO: [...] *La afiliación se realizará a la CS de CCOO a través de las organizaciones confederadas según el encuadramiento organizativo que acuerden los órganos confederales y la situación laboral de la persona.* [...] Artículo 10. 1. Estatutos Confederales de UGT: *Sólo pueden ser admitidas y formar parte de la Confederación las organizaciones sindicales que acaten expresamente los Estatutos Confederales y cuyos estatutos estén en armonía con los principios y normas de UGT.* Artículo 58.1. Estatutos Confederales de UGT: *La afiliación de los trabajadores y las trabajadoras se produce a la federación que tenga competencia organizativa sobre su actividad laboral.* [...]

⁹⁴¹ Artículo 7 de Estatutos de la Unión Sindical de CC.OO. Navarra: [...] *La afiliación se realizará a la U.S. de CC.OO. de Navarra a través del sindicato de rama al que pertenezca la empresa o centro de trabajo.* [...] dado que la Unión Sindical se integra por sindicatos regionales Artículo 7 Estatutos de la Unión Sindical de CC.OO. Navarra: *La Unión Sindical de CC.OO. de Navarra se constituye como una organización Sindical que está integrada por los Sindicatos regionales.* [...]

alcanzaban grandes acuerdos en forma de magníficos convenios colectivos dotados de importantes mejoras para los derechos de los trabajadores y donde el diálogo social era una fuente de constantes beneficios, se produjeron ya cruciales recortes sociales. Así no es de extrañar que en el actual panorama, caracterizado por una galopante crisis⁹⁴² económica y financiera, todos aquellos pactos y ventajas sociales hayan sido declaradas inviables. La razón esgrimida por las altas instancias es su calificación como deficitaria; según sus criterios económicos dichas prerrogativas no concuerdan con el encorsetamiento de las cuentas públicas y privadas. Por lo tanto, son excusas presupuestarias las esgrimidas para justificar el presente período de recortes sociales, que ha emprendido una marcha encaminada hacia la involución absoluta de los derechos humanos, especialmente los económicos, sociales y culturales. Por no decir nada de los derechos emergentes, que no tendrán ninguna esperanza de reconocerse y protegerse.

La situación de recortes abunda en la existencia de cada vez más voces disconformes⁹⁴³ con la actuación de los sindicatos mayoritarios, a los cuales se les acusan de ser cómplices en dicho proceso, al haber abandonado sus mecanismos de protesta sindical y haber sucumbido a los cantos de sirena del poder. El sindicalismo se ha convertido en un mecanismo de concertación, cuyo objetivo ha dejado de ser cambiar el sistema y ha centrado toda su atención en mantener las estructuras del sistema capitalista más recalcitrante. Sistema que tanto daño ha realizado a los sujetos que en principio debiera promocionar y defender, los trabajadores.

De las anteriores líneas no debe extraerse la conclusión de que la participación en la concertación social implique la pérdida de función reivindicativa, conflictiva del

⁹⁴² “El mundo está inmerso en una gravísima crisis sistémica, cuyas manifestaciones tienen el denominador común de crecientes desigualdades e injusticias sociales, y en cuyas raíces subyace una violencia estructural basada en la preeminencia absoluta de los beneficios monetarios privados a costa de valores como la soberanía alimentaria, la conservación de la Naturaleza, el acceso igualitario a recursos minerales y energéticos y el respeto a otras formas no hegemónicas de organización social diferentes a las del capitalismo neoliberal.”, en LÓPEZ SANZ, G.: «La izquierda en la crisis: ¿despistada o a la deriva?», en *Revista El viejo topo*, núm. 253, febrero 2009, pág. 37, disponible en la página Web: <http://www.elviejotopo.com/web/revistas.php?numRevista=253>. Consultada por última vez el 05/02/2015.

⁹⁴³ “Y lo que tenemos actualmente, siguiendo de nuevo a Manuel Cañada, puede designarse como “sindicalismo de concertación”, un sindicalismo amable, más bien poco guerrero y reivindicativo, amigo de los acuerdos y de la conciliación con sus enemigos de clase. Con este término (sindicalismo de concertación) hacemos referencia a lo que hoy tenemos al menos en los sindicatos mayoritarios, que han convertido el Pacto Social permanente en su práctica continua y en su programa de máximos. Es el tipo de sindicalismo que organiza una Huelga General, y a las pocas semanas o meses está firmando una nueva Reforma Laboral (como la que plasmó el Gobierno Zapatero), o un nuevo pensionazo.”, en SILVA, R.: «¿Tenemos sindicalismo de clase?», en *Rebelión*, 30 de noviembre de 2013, sin paginación al ser un artículo online disponible en la página Web: <http://www.rebelion.org/noticia.php?id=177545>. Consultada por última vez el 05/02/2015.

sujeto sindical. Es más, la concertación social supone una plataforma para que el sindicato, en su relación con el poder público, desarrolle su faceta reivindicativa a través de intentar conseguir cambios sociales y políticos para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y, por ende, de toda la sociedad.

Dentro de esta función reivindicativa existe a su vez una doble línea de comportamiento⁹⁴⁴. La elección por una u otra varía en función de la tendencia ideológica imperante en la organización sindical. Desde mi punto de vista, la doble vía debería ser diversa a la apuntada por el anterior autor, más que diferenciar el ámbito en el que se actúa debería caracterizarse por las pretensiones que se buscan con tal actuación. La primera tiende a la transformación de las relaciones de poder en el ámbito privado (empresas) y público (sociedad), mientras que la segunda línea es menos ambiciosa y busca realizar reformas en aspectos puntuales de la economía y la política.

La función reivindicativa se sirve de una serie de mecanismos, los cuales son una expresión de la presión social que puede ayudar a generar la organización sindical. Los instrumentos mediante los cuales las organizaciones sindicales expresan sus exigencias son la convocatoria y realización de manifestaciones, protestas, huelgas generales, etc. Aparte de estas acciones que fácilmente se relacionan con la función de reivindicación del sindicato, se debe recalcar como las negociaciones con las instituciones públicas son otra forma de expresar dicho papel. La participación de la organización sindical en forma de interlocutor social se empleará para transmitir las reivindicaciones de la clase obrera directamente a los poderes políticos. El mecanismo para ello es la concertación social. Relación del sindicato con el poder público a través de la concertación social que será oportunamente analizada en su correspondiente apartado.

Por lo tanto, desde mi punto de vista, ambas funciones, reivindicativa y de concentración, son fundamentales en el seno de la organización sindical y además es necesario que se den de manera conjunta, sin desmerecer la una a la otra, para así aumentar la eficacia de la acción sindical.

⁹⁴⁴ “A su vez participa de la doble estrategia clásica del sindicalismo: la negociación con los empresarios por un lado, y la presión reivindicativa ante el Parlamento y la movilización ciudadana, por otro. La tendencia de sus actuaciones en cada momento deriva de la fuerza de cada tendencia.”, en ZAPATERO RANZ, J. A.: «Estudio preliminar: Sindicalismo y evolución, una perspectiva española» en HECKSCHER, C. (SERRANO GONZÁLEZ, A. Traductor): *El Nuevo sindicalismo: la participación del trabajador en la empresa de transformación*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1993, pág. 38.

Esta situación ideal no se está desarrollando en la actualidad por diversos factores. Algunos externos, sobre todo la actual crisis financiera y económica mundial, y otros internos, uno de los cuales sirve como base a este apartado: los fallos en la organización sindical. Fallas que fomentan una preocupante situación en el sindicalismo actual: la desconexión entre los trabajadores y los sindicatos.

Con relación a los primeros factores poco se podrá hacer y menos aún si no se acometen las acciones oportunas encaminadas a cambiar la forma y la actuación de las actuales organizaciones sindicales. De esta forma las consecuencias funestas de los segundos factores podrán evitarse al estar su modificación en la mano de las propias organizaciones. La modulación de su estructura servirá para evitar las consecuencias directas de sus fallos y complementariamente para ayudar a la superación de los perjuicios acontecidos por el suceso de los factores externos. Un sindicato más fuerte, estructuralmente hablando, podrá plantar cara a las circunstancias acaecidas en parte por la sucesión de las crisis económicas

En lo concerniente a los factores internos de la organización, es de una imperiosa necesidad proceder a su rectificación para de este modo facilitar el desarrollo y la implantación de una verdadera democracia sindical, que ayude a mejorar la toma de decisiones fundamentales por parte de los verdaderos interesados en el correcto desarrollo de los sindicatos, sus miembros. El objetivo perseguido con estas modulaciones destinadas a la regencia del sindicato bajo los principios democráticos es alejar la visión de que el sindicato mayoritario es una expresión de oligarquía, donde un reducido núcleo de personas dirige el devenir sindical sin tener en cuenta las opiniones de las bases de la organización. En definitiva, la propuesta realizada en estas líneas no es descabellada o radical, todo lo contrario es de lo más racional. No cabe concebir otro futuro que no esté significado por un sindicalismo, que sea una verdadera expresión de democracia, encaminado férreamente a la tarea de defender los derechos de los trabajadores. Dado que éstos son quienes los constituyen y para los que verdaderamente deben trabajar.

Sin embargo, primar el bienestar de los trabajadores no debe alejar a la organización sindical de los intereses de toda la sociedad. Los sindicatos deben realizar todo tipo de maniobras destinadas a la defensa de los intereses de sus miembros pero no al extremo de perjudicar con su búsqueda al resto de la sociedad. Es necesario alejar

al sindicalismo de posiciones corporativistas si se quiere que su figura sea aceptada como un factor de desarrollo global de la ciudadanía.

Los cambios propuestos en su estructura orgánica deberán ayudar a la consecución de una organización⁹⁴⁵ verdaderamente democrática, más allá de la democracia formal exigida en algunos ordenamientos nacionales caso del español en el artículo 7 CE, y social alejada de intereses particulares, y enfocada al desarrollo del bien común a través de la promoción y protección de los derechos e intereses de los trabajadores.

Los ámbitos comprendidos dentro de la modificación se han centrado en dos aspectos: su estructura y funcionamiento.

Una de las principales críticas hacia las organizaciones sindicales es la excesiva burocratización, que en ocasiones padecen. En primer lugar será preceptivo escudriñar su concepto para evitar su implantación en el organigrama sindical.

Burocracia, según el texto del diccionario de la Real Académica Española, significa *“Organización regulada por normas que establecen un orden racional para distribuir y gestionar los asuntos que le son propios.”*⁹⁴⁶. En estas palabras no se observa ningún tipo de connotación negativa, es más su significado refleja aquello que es necesario para desarrollar la función sindical y convertirla en efectiva; la presencia de una organización con sus reglas inherentes es perentoria para facilitar la consecución de sus metas. Sin embargo, continuando con el análisis terminológico de la burocracia se observan los primeros aspectos peyorativos del concepto, y que como casi todo en la vida se derivan de un exceso en aplicación de un principio inicialmente válido. La existencia y aplicación de las normas, y procedimientos facilita el desarrollo de la función sindical pero si se excede en su establecimiento y aplicación se producirá el efecto contrario al buscado. Se ahoga la funcionalidad de la organización al obligarla a respetar una inmensidad de normas y seguir innumerables procedimientos para desarrollar cualquier tipo de acción por mínima que sea su repercusión. De este modo la burocracia también se define en forma de *“Administración ineficiente a causa del papeleo, la rigidez*

⁹⁴⁵ Una excelente obra sobre el análisis de la democracia sindical es la de LANDA ZAPIRAIN, J. P.: *Democracia sindical interna...* op. cit. sobre todo en relación al cumplimiento del principio de democracia sindical interna págs. 151 y ss.

⁹⁴⁶ Definición extraída del diccionario de la Real Academia Española consultado en la versión online del mismo disponible en la página Web: <http://www.rae.es/recursos/diccionarios/drae> Consultada por última vez el 05/02/2015.

y las formalidades superfluas.⁹⁴⁷ La afección deseada en torno a la organización sindical del término burocracia será la primera definición.

La burocracia sindical está favorecida por la coyuntura económica, puesto que el capitalismo, sistema económico imperante en el panorama mayoritario de las relaciones laborales, necesita la fuerza de trabajo de la clase trabajadora para su desarrollo. Los trabajadores son contratados por los empresarios para realizar su función dentro de su estructura productiva, y de la acumulación de estos trabajadores en los diversos sectores productivos nace la necesidad conjunta de defender sus intereses frente a los ataques procedentes de los empresarios dando lugar a las organizaciones sindicales, que negociarán con los poderes públicos y privados en defensa de sus prerrogativas. Pero este tipo de organizaciones necesitan personas que se responsabilicen de su dirección para que sea posible el correcto desarrollo de la organización y así se hace necesario trabajadores que se desliguen de sus originarios puestos de trabajo y pasen a formar parte de la estructura orgánica de tal organización. Éstos serán los detentadores de la burocracia sindical⁹⁴⁸. Por ello los cambios que se proponen en este apartado tienen por fin alejar al sindicato de la interpretación negativa del término burocracia, a través de la disposición de mayores cotas de decisión a las bases del sindicato. Se persigue eliminar de la institución los farragosos procesos de toma de decisiones, al apostar por la elección directa por parte de los afiliados de tales resoluciones necesarias para la dirección de la política sindical. Sistema que en teoría debería aportar mayor flexibilidad y rapidez a la organización. Además de incrementar el carácter democrático al estar basado en acuerdos conjuntos de todos los miembros del sindicato.

Así otro tema relacionado con la burocracia sindical de honda preocupación es la institucionalización de la oligarquía en las organizaciones sindicales.

Los autores especializados en este concepto, localizados en la doctrina argentina, entienden esta percepción como la ostentación y mantenimiento del poder

⁹⁴⁷ Ídem.

⁹⁴⁸ “Este fenómeno genera la posibilidad de que ciertos obreros se especialicen en la función de dirigir el sindicato y negociar el contrato de trabajo. En la medida en que un grupo de obreros se consolida en esta función, aparece un funcionariado obrero, una capa de obreros funcionarios encargados de mediar entre el resto de los obreros y la burguesía. A este funcionariado obrero lo llamamos burocracia sindical.”, en VILLENA, C.: «¿Qué es la burocracia sindical?», en señalamientos a la Revista Nuevo Topo, núm. 7, 2010, pág. 2, disponible en la página Web: <http://xa.yimg.com/kq/groups/25395164/1731027392/name/que+es+la+burocracia+sindical++se%C3%B1alamientos+a+la+revista+nuevo+topo+cesar+villena.pdf>. Consultada por última vez el 05/02/2015.

sindical en torno a un grupo de dirigentes cuyo único fin es la perpetuación de su propio poder dentro de la organización mediante el establecimiento de todo tipo de medidas con tal de impedir el surgimiento de otra nueva dirección, a pesar de que ésta sea más acorde con los intereses generales de la organización⁹⁴⁹.

El problema deviene cuando los dirigentes sindicales, profesionales, se constituyen en una clase superior dentro de los afiliados y desoyendo las peticiones de los integrantes del sindicato se perpetúan, concibiendo el poder sindical como algo propio. Bajo estas circunstancias dichos dirigentes pierden su visión reivindicativa, ellos sólo conciben la lucha sindical mediante el desarrollo de los pactos con los poderes económicos y políticos. De esta manera se observa el peligro, apuntado anteriormente, de la preponderancia de la función de concentración sobre la reivindicación sindical.

Las posiciones más radicales entienden que dichos dirigentes se han aburguesado⁹⁵⁰. Según sus ideas los directivos son traidores para la clase obrera, puesto que en su origen eran trabajadores y ahora se dedican más a intentar prologar su posición de privilegio en el sindicato que a velar por los intereses de los trabajadores. Ellos, que en un momento dado han sido elegidos por los empleados para garantizar el correcto desarrollo de la función sindical, se han visto contaminados, se han corrompido por el poder económico y político sucumbiendo a sus tejemanejes.

Los miembros de la burocracia sindical, que en principio es fundamental para el desarrollo de la organización, realizan alianzas con los empresarios⁹⁵¹ y esto les ha llevado a aceptar cualquier proposición proveniente de tales poderes con tal de mantener su cuota de poder, por muy deficitaria para la clase obrera que sea⁹⁵².

⁹⁴⁹ Una dirección gremial “*que se ha transformado en una camarilla estrecha que tiende a perpetuar sus mezquinos privilegios regulando, o también sofocando, el nacimiento de las fuerzas opositoras, aunque estas fuerzas sean análogas a los intereses dominantes fundamentales.*”, en GRAMSCI, A.: *Notas sobre Maquiavelo, sobre la política y el Estado moderno*, Nueva Visión, Buenos Aires, 2003, pág. 92, nota extraída de VILLENA, C.: «¿Qué es la burocracia sindical?».... op. cit. pág. 1.

⁹⁵⁰ “[...] *es el que la capa social ha devenido en una casta, un estamento cerrado en que la dirección es una herencia política, y convive con un proceso de desestatización del movimiento obrero. Pero, la posición privilegiada le ha permitido transformarse en una casta empresaria donde el aburguesamiento es inocultable.*”, en VILLENA, C.: «¿Qué es la burocracia sindical?... op. cit. pág. 4.

⁹⁵¹ “*la "burocracia sindical", esa vieja y conocida aliada de los explotadores*”, en SATUR, D.: «¿Qué es la "burocracia sindical"?», en *Rebelión*, 5 de junio de 2014, sin paginación al ser una versión online del artículo disponible en la página Web: <http://www.rebelion.org/noticia.php?id=185591>. Consultada por última vez el 05/02/2015.

⁹⁵² “*Son los agentes al interior del movimiento obrero pagados por los patronos para traicionar y negociar las condiciones de trabajo y por supuesto el salario de los trabajadores. La burocracia sindical, es la principal piedra de tranca, para que los trabajadores avancen políticamente, se organicen y luchen para defender sus intereses y hagan valer sus derechos. Son unos pandilleros que se encuentran enquistados y viven parasitando en el seno de la clase asalariada.*”, información extraída de la página Web:

En el momento en el que la burocracia sindical encargada de la directiva del sindicato se ve infectada por el germen de la oligarquía es cuando se inician los problemas. No hay que olvidar que la burocracia sindical que desarrolla su labor eficientemente es muy necesaria, pero si aparece el mínimo indicio de intención de perpetuarse, deben erradicarse tales intenciones oligárquicas de la organización sindical.

La pérdida de la visión reivindicativa tiene una de sus causas en el habitual y reiterado contacto con los antagonistas de las relaciones laborales. Desde aquí, para evitar la asimilación de los dirigentes sindicales con su natural contraparte, se argumenta a favor de la instauración en los estatutos sindicales de medidas que favorezcan e incluso que obliguen a proceder cada cierto tiempo a una regeneración de la directiva del sindicato⁹⁵³.

Para este objetivo será crucial la inclusión de una causa de remoción de la dirección sindical cuando se observe algún tipo de actuación contraria a los intereses de la clase obrera. Este hecho podrá darse cuando se constate de manera flagrante la existencia de una complacencia con los Gobiernos de turno o los empresarios y fruto de ella se haya causado la defenestración de algún interés que debiera protegerse. Existen procesos de remoción de cargos dentro de los actuales sindicatos mayoritarios pero ellos tienen importantes fallos democráticos al ser procesos restringidos. Sólo determinados órganos del sindicato tienen capacidad de iniciarlos⁹⁵⁴, no se permite la

<http://www.opcionobrera.org/node/110>. Consultada por última vez el 05/02/2015.

⁹⁵³ “Lo que se pretende desde esta postura es favorecer la circulación de los dirigentes o grupos dirigentes para evitar la creación de oligarquías cerradas que monopolicen la toma de decisiones con el consiguiente apartamiento de las bases del sindicato”, en ANZURES GURRÍA, J. J.: «Sobre la democracia sindical. a propósito de la reforma laboral de 30 de noviembre de 2012», en *Cuestiones constitucionales*, núm. 30, enero-junio 2014, pág. 45, disponible en la página Web: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1405919314704585>. Consultada por última vez el 05/02/2015.

⁹⁵⁴ Sobre la remoción de los miembros de los órganos directivos de los sindicatos mayoritarios, en el caso de UGT se faculta al Comité Confederal vía Artículo 32. f Estatutos Confederales de UGT: *Separar de su cargo, por la mayoría absoluta de sus miembros, a los componentes de los órganos de la Confederación. Para la separación de los componentes de la Comisión de Garantías y de la Comisión de Control Económico será necesaria una mayoría de dos tercios de sus miembros. Esa misma mayoría será necesaria para la separación de la Secretaría General. El Comité Confederal debatirá la propuesta de separación y tomará su decisión, en votación secreta, con arreglo a lo establecido en los presentes Estatutos. Si la separación afecta a la Secretaría General o a más de la mitad de los miembros de la Comisión Ejecutiva, el Comité Confederal procederá en el acto a elegir una comisión gestora y a convocar el congreso para elegir una nueva Comisión Ejecutiva.*

Y por parte de la Comisión se le faculta a ello a través del artículo 43.1: *La Comisión Ejecutiva podrá tomar en su seno, por la mayoría absoluta del número de miembros elegidos en el Congreso, la resolución de separar cautelarmente de sus funciones a alguno de sus miembros. En el caso de la Secretaria General*

implicación de todos los afiliados en los mismos. Otro de los mecanismos para la remoción de los cargos directivos es meramente por la resolución de procedimientos administrativos disciplinarios.

Estos fallos se intentarán solucionar con la implantación de las mociones de censura y las cuestiones de confianza en la proposición del nuevo ente sindical de carácter global.

Otra propuesta para subsanar estos hechos es la instauración de procesos y requisitos más sencillos para optar a formar parte de la cúpula directiva de la organización. Además, para evitar el apoltronamiento será necesaria la inclusión de la imposibilidad de reelección para un número determinado de mandatos consecutivos. Si bien es cierto que se observó una limitación en el caso de la CS de CC.OO. Ésta es muy imprecisa al no quedar claro si es sólo para tres mandatos consecutivos o para tres en general. En caso de UGT es más claro a establecer en su artículo 40.3 que *“A partir del 41 Congreso Confederal la persona que ostente la Secretaría General no podrá ser reelegida por más de tres mandatos consecutivos.”*⁹⁵⁵. Otra crítica es que sólo se establece dicho requisito para el Secretario general y no existe similar límite para la Ejecutiva (o Comisión en el caso de UGT) Confederal o para el resto de órganos de decisión.

Con base en estos postulados se facilitará el acceso de la base sindical a esos puestos de responsabilidad y que la savia nueva del sindicalismo aporte una nueva

será necesaria una mayoría de dos tercios de la Comisión Ejecutiva. Esta resolución de la Comisión Ejecutiva deberá ser ratificada por el Comité Confederal que, convocado por la Comisión Ejecutiva, se celebrará dentro de las cuatro semanas siguientes a la fecha en que se produjo la separación. Mientras se mantenga la separación de funciones de un miembro de una Comisión Ejecutiva no podrá asistir a las reuniones convocadas por la misma. Los miembros de la Comisión Ejecutiva no tendrán derecho a voto cuando el Comité Confederal se pronuncie sobre su resolución. 3. Si la resolución de la Comisión Ejecutiva es rechazada, en votación ordinaria, por los votos en contra de la mayoría absoluta del Comité Confederal con derecho a voto en este trámite, se procederá en el acto a elegir una comisión gestora y a convocar el Congreso para elegir una nueva Comisión Ejecutiva. 4. Las vacantes en la Comisión Ejecutiva serán cubiertas por el Comité Confederal. En el caso de la Secretaría General será necesaria una mayoría de dos tercios de sus miembros y para el resto de las secretarías, la mayoría absoluta de los mismos. 5. En el caso de que por la Comisión Ejecutiva se tomara la decisión de no cubrir las vacantes existentes en el seno de la misma, dicha decisión deberá ser tomada por la mayoría absoluta de sus miembros y posteriormente ratificada por el Comité.

Este proceso desarrollado por parte de la propia Comisión también en la Normativa interna de UGT. Normativa interna adoptada en el 40º Congreso Confederal de UGT, celebrado del 1 al 4 de abril de 2009, Madrid, disponible en la página Web:

http://portal.ugt.org/40_Congreso_Confederal_UGT/Normativa%20interna.pdf. Consultada por última vez el 05/02/2015.

⁹⁵⁵ Estatutos Confederales de UGT... op. cit.

visión que haga frente a los problemas actuales padecidos por los trabajadores. A través de estos pasos se evitará por un lado la complicidad entre los directivos sindicales y parte la empresarial o política, y por el otro se facilitará lógicamente la renovación del sindicato.

El sindicato y su cúpula dirigente deben tener un compromiso absoluto sobre la transparencia de su gestión. El sindicato deberá estar abierto a todo tipo de preguntas y sesiones de control por el órgano decisorio y de control máximo, el Congreso Confederal por ejemplo. La transparencia debe ser también de cara al exterior. Su compromiso contra todos los casos de corrupción debe ser impoluto, sean internos o externos. No es comprensible que escándalos de este tipo salpiquen a los máximos representantes de la clase obrera y que pongan en duda la honorabilidad de los mecanismos de defensa de los trabajadores. En este tipo de acciones se observa la influencia que hacia la dirección sindical realizan las clases políticas y económicas, donde este tipo de acciones están desgraciadamente a la orden del día. Por lo tanto, se debe remarcar la tolerancia cero contra todo tipo de corrupción, provenga de donde provenga.

Actuando en consecuencia y sin ningún tipo de titubeo se procederá a la expulsión de la organización de los miembros implicados en actuaciones corruptas. Aunque lo lógico será, en exhibición de su implicación con el sindicalismo, que los implicados en casos de corrupción en primer lugar no lo hubieran hecho. Pero si lo han realizado que dimitan antes de sus puestos de responsabilidad y procedan a su desafiliación voluntaria antes de comprometer la honorabilidad y el buen nombre de la organización sindical. Se arrancará con total firmeza el germen de la corrupción del organigrama sindical. En el nuevo sindicalismo un afiliado es un afiliado indiferentemente del cargo desempeñado en el seno de la estructura orgánica. Siempre bajo la prevalencia de la presunción de inocencia y si después de un proceso judicial se conformará estas sospechas se procederá a su explosión, que anteriormente se encontraba en suspensión. Proceso de expulsión que claramente no se iniciará cuando el culpable de tal acción corrupta hubiera procedido a su desafiliación voluntaria. La mayoría de los estatutos contemplan un proceso disciplinario, pero desde mi punto de vista deberían ser más tajantes respecto a la corrupción a partir de su introducción en

las actuaciones que pongan en duda la honorabilidad de las organizaciones sindicales⁹⁵⁶ y que por lo tanto se sancionen con la máxima gravedad⁹⁵⁷.

Al estar en presencia de un tema tan trascendente, que pondrá en duda el buen nombre del sindicato, la expulsión de los mismos por casos de corrupción graves no debería ser revisable. Al afiliado corrupto se le expulsa de por vida, parece ser una sanción dura pero es que el daño realizado también lo fue. Otro tipo de sanción más laxa pudiera ser la inhabilitación⁹⁵⁸ para ser parte de órganos directivos o de coordinación pero no así para ser miembro del sindicato.

En referencia concreta a la funcionalidad de los órganos parte del organigrama sindical, la crítica se ha centrado en aquellos dotados de facultades directivas, puesto que ahí se concretan las principales decisiones en torno a la formación del sujeto sindical. Dichos instrumentos tienen concedidas, mediante las disposiciones de los estatutos, la facultad para modificar la estructura de la organización.

Por lo tanto, modificar su estructura y la forma de adoptar sus decisiones será un paso fundamental para redirigir el sindicato y convertirlo en una organización exponente de verdaderos principios democráticos, donde la palabra de cada afiliado cuente de igual manera y, a su vez, poder alejar al sindicato de su versión más corporativista. Así la modulación de estos órganos directivos sentarán las bases para extender la idea de la participación activa de todos los afiliados en los demás mecanismos e instrumentos de la organización sindical.

⁹⁵⁶ En el caso de UGT, se recogen acciones sobre la malversación de fondos del sindicato a través de su Artículo 72. 1 k Estatutos Confederales de UGT: *Los afiliados y afiliadas, las organizaciones y sus órganos de decisión, dirección y control, podrán ser objeto de sanción cuando incurran en actos o conductas contrarias a sus deberes y obligaciones, especialmente cuando: f. Cometan fraude, apropiación indebida o utilización o gestión de forma dolosa de los recursos sindicales.*

Pero nada se especifica de la corrupción pública estrictamente, se podría observar en la indicación de la Artículo 72.1 d Estatutos Confederales de UGT: *Observen mala conducta cívica o ética contraria a los principios que inspiran a UGT.*

⁹⁵⁷ UGT recoge en el Artículo 73.2 e, que las sanciones muy graves que perjudiquen notablemente al sindicato supondrán la expulsión del mismo, pero en este caso se articuló un método de incorporación al mismo, Artículo 75. 2 Estatutos Confederales de UGT: *Las afiliadas y los afiliados expulsados podrán ser admitidos de nuevo en el Sindicato bajo petición expresa de los mismos a la comisión ejecutiva federal correspondiente o, en su caso, a la Comisión Ejecutiva Confederal, poniéndolo en conocimiento de su respectivo comité. Para considerar esta posibilidad, la persona sancionada deberá haber cumplido el período máximo de sanción previsto para las faltas muy graves y haber corregido los actos o conductas por los que se le sancionó.*

⁹⁵⁸ Artículo 73. 2 d: *Faltas muy graves: Estatutos Confederales de UGT exclusión de la vida orgánica del Sindicato y separación de cargos electos y/o de representación o inhabilitación para ocupar los mismos por un periodo de más de tres años a ocho años.*

Uno de los primeros órganos a escudriñar, poniendo como paradigma la CS de CC.OO. y UGT, será aquel dotado de las mayores capacidades decisorias que en dichas organizaciones lo representa el Congreso Confederal. Se centran la atención en él básicamente por ser quien mayores modificaciones puede aceptar, sin variar el núcleo fundamental de la organización sindical.

Con los actuales avances en los medios de comunicación, las posibilidades para aumentar la intercomunicación, entre los afiliados y la organización sindical a la hora de poner a disposición de los miembros amplias cuotas de decisión directa, han aumentado cualitativa y cuantitativamente. En la actualidad es posible abrir foros de debate de manera telemática, con la articulación de videoconferencias masivas, con la posibilidad de establecer un foro virtual de discusión.

Apoyándose en estos progresos tecnológicos se considera que es viable acortar los plazos de preparación de reuniones, la toma de decisiones, etc. Por ejemplo, la periodicidad del Congreso Confederal debería decantarse por una reunión anual en vez de ser cada cuatro años, las videoconferencias múltiples servirán para evitar un gasto excesivo en la organización del Congreso. Con el aumento de la periodicidad se mantendría al sindicato más cercano al cambio constante de la sociedad.

A través de la constatación más actual de esos cambios podrán plantearse medidas más rápidamente y esto llevará a adaptar la marcha del sindicato a la sucesión de dichos cambios desde una posición, más firme y avanzada, caracterizada de una regularidad e inmediatez mayor que si la periodicidad se mantuviera en cuatro años.

No sólo el tiempo entre las reuniones será uno de los aspectos a cambiar sino también deberán introducirse modulaciones en la toma de decisiones. Abrir su composición a todos los afiliados y no sólo a las élites sindicales (delegados y órganos de dirección como la Ejecutiva, o Comisión Ejecutiva en caso de UGT, Confederal y el Secretario general, y otros órganos como la comisión de garantías, de control económico, etc.) es un paso vital para la rehabilitación de la organización sindical⁹⁵⁹.

⁹⁵⁹ En los casos estudiados la formación del máximo órgano de decisión, el Consejo Confederal, los afiliados no tienen la posibilidad de acudir sino que serán representantes elegidos por ellos mismos, además en algunos estatutos se exige para ello una antigüedad mínima. Caso de UGT que exigen dos años de afiliación ininterrumpida al sindicato. Artículo 25. 2 Estatutos Confederales de UGT: *Serán elegibles como delegados y delegadas, las personas afiliadas que acrediten en la fecha de la elección, al menos, dos años de afiliación ininterrumpida a UGT. Cada organización elegirá junto a los delegados y delegadas que le correspondan, un número de suplentes equivalente al veinticinco por ciento de los titulares.* Pero por ejemplo para ser miembro de otro tipo de órganos de decisiones se imponen otro tipo de requisitos

Esta acción abriría el foro de discusión a los verdaderos problemas de las bases, que al fin y al cabo son los verdaderos miembros del sindicalismo activo. Con estas medidas se evitará la concentración de poder en manos de la Ejecutiva y el Secretario general, cuantas más decisiones correspondan a los órganos asamblearios menos posibilidades existirán de surgir episodios de corrupción y de oligarquía dentro del organigrama sindical. Los ejemplos de Congresos Confederales deberían abrirse a todos los afiliados, no sólo a una serie de delegados, para ser órganos directos, no de grado a través de la elección de delegados que acudan a ellos en nombre de federaciones y de uniones regionales que forman el sindicato.

En el caso del Congreso Confederal, la elección del tema central de Congreso, ponencias y propuestas a debate, en definitiva regular su desarrollo se podrían habilitar a todo miembro del sindicato y ser aprobados por todos ellos, para dar una mayor sensación de democracia sindical. Acción que podría desarrollarse en el seno una reunión previa, o en el Congreso anterior mediante votación universal de todos los afiliados o también delegarse tal función en un órgano elegido por ellos mismo⁹⁶⁰.

La presente posibilidad de expresarse libremente en el Congreso deberá estar siempre bajo la supervisión y aceptación previa de su ponencia por parte de una Comisión de admisión⁹⁶¹, encargada de recibir y procesar todas las propuestas de ponencia redactadas por los afiliados, su composición se determinará en el seno del Congreso Confederal anterior y estaría abierta a todos los afiliados que no ostenten cargos de dirección o representación. Además se podría plantear que su estructura y miembros, siempre que no sean reprobados por su deficiente actuación, fueran estables, que se encargarían de varios Congresos. Ella observará que el documento presentado tiene la entidad suficiente para ser defendido en el marco de la reunión anual del sindicato, se valorará si la ponencia propuesta encaja con los términos del Congreso. Tras la decisión de esta Comisión, las propuestas que no tengan entidad suficiente para

mayores, caso del Artículo 40. 2 Estatutos Confederales de UGT: *Para ser elegible como miembro de la Comisión Ejecutiva será necesario acreditar una afiliación ininterrumpida a UGT de, al menos, cuatro años. Los cargos de la Comisión Ejecutiva son incompatibles con cualquier otro cargo electo en UGT y con cualquier cargo público, salvo que en este caso, se cuente con la expresa autorización de la Comisión Ejecutiva.* O el Artículo 52. 2 Estatutos Confederales de UGT: *Para ser elegible como miembro de la Comisión de Garantías, será necesario acreditar una afiliación ininterrumpida a UGT de, al menos, cinco años, no ser cargo electo de UGT, ni empleado o empleada del Sindicato, ni de empresas o servicios del mismo.*

⁹⁶⁰ Este procedimiento que se plantea vendría a sustituir la función que realiza el Consejo Confederal, por ejemplo en CC.OO. que en sus estatutos en el Artículo 29. c. 2. Estatutos de CS de CCOO recoge la función para dicho órgano de aprobar las ponencias y las reglas del Congreso Confederal.

⁹⁶¹ Este órgano tiene ya su correspondencia en la estructura del sindicato CC.OO., por ejemplo se observa en la Comisión de Ponencias del X Congreso Confederal.

formar una sola ponencia pero cuenten con interesantes ideas o formulen propuestas al Congreso, que puedan ayudar al fin sindical de la organización, serán resumidas en una propuesta final que realizará la propia Comisión para cerrar el Congreso. Todas las propuestas que lleguen estarán a disposición en la página Web del Congreso que se mantendrá activa con un buzón de sugerencias para futuros Congresos. Todas las decisiones de la Comisión deberán ser motivadas y enviadas a su peticionario, nadie debe quedar sin respuesta. Las propuestas deberán adaptarse a los requisitos de forma (extensión, material oficial, etc.) y fondo (hechos contrastables, información fidedigna e interés común. Ésta no será una instancia para dilucidar problemas personales, etc.) impuestos, en el anterior Congreso o mediante las anteriores propuestas establecidas, y serán revisados por la Comisión de admisión. En el caso de CC.OO. se observa que es posible la presentación por parte de los afiliados de aportaciones a la ponencia confederal de cada Congreso Confederal⁹⁶², la pretensión aquí es que la participación sea más democrática en la formulación de todo lo que se discuta en el seno de los Congresos. Las indicaciones actuales son un inicio muy prometedor pero se debe abrir más las miras democráticas.

Actualmente el proceso y las normas son para cada Congreso Confederal⁹⁶³ desde aquí se propone que sea unas normas fijas para todos los Congresos, así se aumenta la seguridad jurídica. Dado que si en cada Congreso se cambiara las normas sería un poco caótico hacer entender a todos los afiliados, que tienen derecho a participar activamente no sólo por elección de sus representantes, las nuevas normas. Este hecho no descarta que las normas y procesos puedan cambiar y evolucionar pero mediante procesos donde todos los afiliados tengan la posibilidad de expresar su

⁹⁶² “Disposición transitoria cuarta *Se podrán hacer aportaciones a la Ponencia confederal, en la que todas las personas afiliadas podrán proponer ideas, colaboraciones y sugerencias al contenido de la misma, que se dirigirán a la Comisión de Ponencias del X Congreso Confederal, que las estudiará y decidirá si las aportaciones pueden ser asumidas parcial o totalmente. La Comisión de Ponencias del X Congreso Confederal determinará el plazo en el que los afiliados y las afiliadas podrán enviar las aportaciones con el fin de poder incorporarlas o no a las ponencias. Disposición transitoria quinta El Consejo Confederal aprobará, al mismo tiempo que el documento de la Ponencia confederal, el método de presentación y discusión que se empleará con las enmiendas recibidas, para su posterior debate en el marco del Congreso Confederal.*”, en Normas Congresuales para el X Congreso Confederal de CC.OO., aprobadas por el Consejo Confederal el 9 de marzo de 2012, pág. 7, disponible en la página Web: <http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/0/o23867.pdf>. Consultadas por última vez el 13/06/2015.

⁹⁶³ “El Consejo Confederal de CCOO aprobó por unanimidad estas normas en su reunión celebrada el día 9 de marzo de 2012. En ellas se regula el marco normativo con el que afrontaremos el desarrollo de nuestro X Congreso, que celebraremos entre los días 21 y 23 de febrero del año 2013. A sus criterios básicos se ajustarán también los congresos de las organizaciones confederadas que deberán realizarse en el próximo período.”, en Normas Congresuales para el X Congreso Confederal de CC.OO... op. cit. pág. 5

conformidad o rechazo⁹⁶⁴, no sólo determinados órganos del sindicato. Pero un cambio anual, sin contar con los Congresos extraordinarios, de la normativa produciría una complicación excesiva e impediría el correcto desarrollo del sistema aquí planteado.

Otro de los órganos a modificar será la Ejecutiva (o Comisión Ejecutiva en UGT) Confederal y el Secretario general, con el reiterado objetivo, dispuesto en estas páginas, de evitar la creación de una oligarquía sindical.

En primer lugar ser elector⁹⁶⁵ o elegible⁹⁶⁶ de la Ejecutiva estará abierta a todos los afiliados del sindicato, sin necesidad de avales o elecciones previas, ni comisiones de nombramiento. La necesidad de un mínimo tiempo afiliado para ser elegible no es comprensible. Desde la visión democrática de la organización sindical tal requisito se observa como un fomento del establecimiento de una clase política en el sindicato, además de ser profundamente antidemocrática. Si sólo pueden optar a la dirección de

⁹⁶⁴ La idea de unas normas fijas para cada Congreso se ha basado en los apuntes de las normas de CC.OO. para el X Congreso. *“Resaltar, por último, que las normas que tenéis en vuestras manos recogen, por un lado, una continuidad de las ya aprobadas en anteriores procesos congresuales, en aquello que se ha demostrado consistente y eficaz, y, por otro, las necesarias innovaciones para ordenar mejor un proceso congresual que se va a desarrollar, como ya se ha apuntado, en un excepcional contexto de profunda crisis económica. Los 750 delegados y delegadas que participarán del 21 al 23 de febrero de 2013 en el X Congreso Confederal aprobarán las líneas estratégicas del Programa de Acción confederal y las modificaciones estatutarias que necesita nuestra organización.”*, en Normas Congresuales para el X Congreso Confederal de CC.OO... op. cit. Ídem.

⁹⁶⁵ En los sindicatos estudiados actualmente se observa cómo los órganos ejecutivos y de representación son elegidos por los Congresos Confederales y ya se ha apuntado como ellos no son una expresión de democracia directa, sólo los miembros de tales órganos tendrán la capacidad de elegir a los miembros, que además, cuenten con una serie de requisitos. Por ejemplo, CC.OO. recoge este sistema en sus estatutos artículo 27. c. 7 y 27. c. 5.

⁹⁶⁶ Dentro de la normativa interna de UGT se observa como es necesario un número de avales para poder presentar candidaturas para la Comisión ejecutiva, *“Art. 3. 1. La Comisión Ejecutiva será elegida mediante el sistema mayoritario, en votación individual y secreta, por los delegados del Congreso. Las listas serán completas, cerradas y bloqueadas. 101. 2. Las propuestas de candidatura deberán estar avaladas por, al menos, el veinticinco por ciento de los delegados, con derecho a voto, del Congreso. 102. 3. La elección se hará por mayoría simple de los votos válidos emitidos. En caso de concurrencia de listas, el conjunto de los puestos a cubrir será para la lista más votada. En caso de empate se repetirá la votación. 103. Art. 4. Serán elegibles los afiliados que a la fecha de la elección acrediten una afiliación ininterrumpida a UGT de, al menos, cuatro años en el caso de la Comisión Ejecutiva Confederal y de las Comisiones Ejecutivas de las Federaciones Estatales y de las Uniones de Comunidad Autónoma, y de, al menos, dos años para el resto de las Comisiones Ejecutivas.”*, en Normativa interna adoptada en el 40º Congreso Confederal de UGT... op. cit.

Mientras que en CC.OO en el artículo 11 de sus estatutos se indica con requisito genérico una afiliación de 6 meses o más para ser elegible para un órgano directivo o de representación, Artículo 11 Estatutos de CS de CC.OO.: [...] *Los candidatos y candidatas a formar parte de órganos de dirección y representación de la estructura sindical de CCOO distintos a la sección sindical acreditarán una antigüedad mínima en su afiliación de seis meses anterior a la fecha de la convocatoria de la elección, salvo para aquellos órganos en los que se establezca otra antigüedad diferente en los estatutos.* Requisito que después se precisa para ser miembro de la Ejecutiva en el artículo 31. a Estatutos de CS de CC.OO.: *Se asegurará un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder formar parte de la Ejecutiva Confedera*

la organización los miembros con una determinada antigüedad ¿dónde queda la regeneración de tales órganos?, ¿no se estará perpetuando indirectamente a las mismas personas que llevan bastante tiempo dirigiendo la organización, y cuyas decisiones no han sacado al sindicato del atolladero en el que se encuentra?

A pesar de esa libertad propuesta hasta ahora, en función de la necesidad de dotar al sindicato de una estructura democrática eficaz; será necesario establecer unos requisitos mínimos a los candidatos. Por ejemplo, un requisito comprensible con el fin de asegurar la estabilidad institucional de la organización sindical será exigir que quienes se presenten a un puesto en los órganos directivos se comprometan a estar afiliados por lo menos el tiempo que dura su mandato en tal órgano. La razón es la siguiente, puesto que si no existiese tal compromiso en el caso de una baja del sindicato por parte de un directivo crearía un vacío de poder que produciría una inestabilidad en el seno del sindicato. Está claro que la posibilidad de baja del sindicato estaría abierta pero para articular tal derecho se necesitaría una motivación especial, es decir, se aumentan los requisitos para ejercer el derecho a la desafiliación si tal afiliado es miembro de algún órgano directivo.

En cuanto al número de personas integrantes de la Ejecutiva y el tiempo de mandato, amén de su posible limitación de mandatos consecutivos, se decidirán por parte del Congreso. El desarrollo de su misión deberá basarse en los principios de la organización colegial y siempre con la mente puesta en que a través de la defensa de los derechos de los trabajadores se consiga un desarrollo social, no debe dejarse influir por los cantos de sirena de los partidos políticos y los poderes económicos. En su actuación debe prevalecer siempre la búsqueda del interés común mediante la consecución de los intereses de los trabajadores.

Una vez concluido el mandato de la presente Ejecutiva se deberán presentar las candidaturas de los aspirantes, su presentación será tanto presencial como por vía telemática, para facilitar el mayor número de candidaturas. Los objetivos propuestos en dichas candidaturas deberán encaminar la dirección de su mandato, si se observa que su mandato se ha desviado de tales propuestas podrá ser motivo de remoción del cargo. El establecimiento de principios genéricos de actuación debe ser desarrollado teniendo siempre en mente la consecución de los objetivos indicados en los estatutos del sindicato y nunca podrán irse en contra de los mismos.

Ente Ejecutiva y Ejecutiva (o entre Comisión Ejecutiva y Comisión Ejecutiva) no es mala la opción de una comisión de gestión que tiene cabida en los sindicatos mayoritarios actuales⁹⁶⁷. Para adaptarla a las ideas democráticas aquí planteadas, ella deberá ser elegida por elección de todos los afiliados⁹⁶⁸ para un largo período de tiempo, por ejemplo dos mandatos del órgano ejecutivo para de esta manera cubrir la vacante que pudieran producirse en ese tiempo. Transcurrido tal período de deberá volver a elegir una nueva o prologar su mandato. Su funcionalidad, entre otros casos, se activa estrictamente para cuando no exista Ejecutiva, caso de haberse removido o entre el período de elecciones de la misma.

La proclamación del mandato de la Ejecutiva se realizará conforme a los candidatos más votados por los afiliados convocados para el efecto en el Congreso Confederal, en una vuelta si es posible, y en base al sistema de un voto un afiliado. El sistema de presentación no se realizará por candidaturas cerradas⁹⁶⁹ colectivas⁹⁷⁰ sino que serán candidaturas individuales. Cada miembro del sindicato podrá presentarse a los órganos directivos sin tener que integrar una candidatura avalada y sin tener que poseer él esos avales. Para resolver situaciones donde los votos estén tan repartidos

⁹⁶⁷ En los artículos 45, 46 y 47 de los Estatutos Confederales de UGT se localiza y regula este órgano.

⁹⁶⁸ En UGT se observa como su elección cuenta con taras en su democracia, así su artículo 46. 1 Estatutos Confederales de UGT supone una merma en tal carácter al indicar que *la comisión gestora que sustituya transitoriamente a una Comisión Ejecutiva, deberá ser elegida en votación secreta por el Comité de la organización de su ámbito de funcionamiento.*

⁹⁶⁹ Artículo 89.2. b del Estatutos Confederales de UGT: *La comisión ejecutiva será elegida en congreso por el sistema mayoritario, en votación individual y secreta de los delegados y delegadas, en listas completas, cerradas y bloqueadas. La elección se hará por la mayoría simple de los votos válidos emitidos. En caso de concurrencia de listas, el conjunto de puestos a cubrir será para la lista más votada. En caso de empate se repetirá la votación*

⁹⁷⁰ Este sistema de candidatos y no de candidaturas es diverso al que existe en los sindicatos actuales, caso de CC.OO, que en el Artículo 11 Estatutos de CS de CC.OO. recoge el sistema de candidaturas en listas, [...] *Las elecciones deberán estar presididas en todo momento por criterios de unidad, fundamentalmente a través de candidaturas únicas, abiertas o cerradas. El pleno del congreso, órgano o asamblea que realice la elección decidirá, en cada ocasión, el carácter abierto o cerrado de la lista única. De no alcanzarse una lista única, la elección se regirá por las siguientes reglas: a) Cada candidatura deberá contener tantos candidatos y candidatas como puestos a elegir. b) Solo se admitirán las listas de candidatos presentadas por al menos el 10% de los delegados y delegadas o delegaciones presentes. c) Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista de candidatos y candidatas el número de puestos que le corresponda, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votos válidos, sin tener en cuenta los votos en blanco, por el de puestos a cubrir. Los puestos sobrantes, en su caso, se atribuirán a las listas, en orden decreciente, según los restos de cada una de ellas. En caso de empate de votos o de empate de enteros o de restos para la atribución del último puesto a cubrir, se elegirá quien tenga más antigüedad en la afiliación, y en caso de ser la misma, quien sea de menor edad. d) Dentro de cada lista resultarán elegidos los candidatos o candidatas por el orden en que figuren en la candidatura. e) En los casos de elecciones para las Comisiones de Garantías y de Control Administrativo y Financiero, la forma de atribución de puestos será por sistema mayoritario. f) En los casos de elecciones para los órganos de representación institucional, la forma de distribución de puestos será por el sistema mayoritario. [...]*

que los candidatos no ostenten suficientes apoyos, se podrá instaurar una doble vuelta. Para así reducir el número de candidatos a los que poder votar.

De entre los miembros electos de la Ejecutiva saldrá elegido el Secretario general o Secretarios generales. El miembro elegido no será el candidato que figure primero en la lista más votada a la Ejecutiva Confederal, pues ellas han desaparecido para dejar abierta la selección individual de los miembros de tal órgano. El proceso de elección es simple, será investido aquel que tenga más número de votos en las elecciones a la Ejecutiva, salvo que se dé empate. En este supuesto y hasta un máximo de tres podrán compartir el cargo (sistema de órgano colegiado que podrá aceptarse o no por en el propio Congreso cuando se den estas circunstancias), si son más se recurrirá a la votación en segunda ronda ante el órgano congresual para deshacer el empate entre los más votados. Esta vez sólo se votará para el cargo de Secretario y entre los que más votos tengan de la Ejecutiva ya constituida.

Su función será de representación y coordinación, de manera similar a lo dispuesto en la actualidad para el Secretario general en la mayoría de los sindicatos, pero el mismo deberá poner en conocimiento sus decisiones al órgano de máxima decisión. Su papel de representación del sindicato continua intacto. Todo tipo de decisiones, que no sean materias de devenir cotidiano, se acordarán en la Ejecutiva y por lo tanto deberán comunicarse al Congreso, que podrá ser convocado de manera extraordinaria por el propio Secretario general, la Ejecutiva o un número importante de afiliados⁹⁷¹. Con la evolución del asamblearismo y la implicación activa de los afiliados se podrá ir degradando las competencias directivas de la Ejecutiva y del Secretario general con el fin de consolidar las expresiones de una verdadera democracia directa. Y dejar a dichas figuras con funciones coordinativas de la vida diaria de la organización.

En las materias importantes, que impliquen la decisión sobre la viabilidad de los derechos e intereses de la clase obrera y de la existencia propia de la organización, ambos órganos Ejecutiva (o Comisión Ejecutiva) y el Secretario general deberán consultar de manera previa al máximo órgano del sindicato⁹⁷². En dicha intervención el

⁹⁷¹ Esta indicación no está tan alejada de las disposiciones estatutarias actuales, que ha controlado bastante la funcionalidad del Secretario general, véase el estudio del mismo en la estructura del sindicato.

⁹⁷² En el seno de las organizaciones sindicales actuales el control de la actividad de la Ejecutiva se realiza posteriormente, por ejemplo en CC.OO, en su artículo 31. b. 6 Estatutos de CS de CC.OO.: *Responderá ante el Congreso al término de su actuación, ante el Consejo Confederal entre congreso y congreso, así como ante el Comité de Dirección Confederal*. En el caso de UGT en el artículo 39. a: *Cumplir y hacer cumplir las tareas y mandatos que se deriven de los Estatutos y de las Resoluciones del Congreso Confederal y del Comité Confederal, rindiendo gestión de su actuación ante el Comité y el Congreso*.

Secretario general expondrá de manera clara y congruente la decisión que se quiere tomar, amén de las consecuencias que ella traerá, para que todos los afiliados puedan entender claramente el mensaje y voten en consecuencia. En situaciones de urgente necesidad y que no sea posible la realización del proceso de consulta vinculante. La Ejecutiva, con el Secretario general a la cabeza, actuará bajo su responsabilidad. Una vez actuado y si en la sesión de control del mismo no se aceptará tal medida, se podrá proceder a la votación de su remoción del cargo⁹⁷³.

Si las nociones a plantear al conjunto de afiliados asistentes al Congreso Confederal son excesivamente técnicas podrá acudir a diversas comisiones técnicas⁹⁷⁴, nombradas por la Ejecutiva. Estas soluciones se observan en la normativa estatutaria de los sindicales actuales pero aquí se plantea que la decisión de constituir las sean comunicada y que cuenten con el visto bueno del Congreso Confederal, para evitar la constitución indiscriminada de comisiones que carguen excesivamente el organigrama del sindicato. Sus decisiones deben ser refrendadas por la Ejecutiva y ésta debe dar parte al Congreso en su sesión de control.

Siempre se deberá buscar la explicación más sencilla para la comprensión de la mayor parte de la masa afiliada. Cuando los afiliados de base tengan dudas podrán ponerse en contacto con los representantes del sindicato más cercano, que en principio serán los localizados a nivel de empresa, y ellos les intentarán solucionar sus problemas.

Es importante destacar que todos estos procesos sólo serán viables si se ejerce una afiliación responsable por parte de los trabajadores.

Se puede cuestionar el establecimiento de este tipo de medidas de democracia directa, pero con los avances tecnológicos, todo se facilita una barbaridad. Actualmente,

⁹⁷³ Una sanción similar se observa en la Normativa interna de UGT, en ella para el caso de que la gestión de la Comisión Ejecutiva no se apruebe por el Comité, debe destacarse que el control es bianual y la cesación es automática. “*Gestión de la Comisión Ejecutiva 106. Art. 5. 1. La Comisión Ejecutiva rendirá gestión bienalmente ante el Comité. La gestión de la Comisión Ejecutiva se considerará rechazada si obtiene, en votación ordinaria, los votos en contra de la mayoría absoluta de los miembros del Comité con derecho a voto en ese trámite. 107. 2. Si la gestión es rechazada, la Comisión Ejecutiva queda desautorizada y cesará automáticamente en sus funciones. El Comité elegirá en el acto una Comisión Gestora y convocará el Congreso para elegir una nueva Comisión Ejecutiva.*”, en Normativa interna adoptada en el 40º Congreso Confederal de UGT... op. cit.

⁹⁷⁴ En el organigrama del sindicalismo CC.OO. se da potestad a la Ejecutiva para crear estos órganos dependientes de la Ejecutiva Confederal en virtud del artículo 31. b. 2. Estatutos de CS de CC.OO.: *Crear todas las secretarías, comisiones y departamentos que estime convenientes para el mejor desarrollo de las funciones que tiene encomendadas.*

la cifra aumenta de manera exponencial en los países desarrollados, la amplia mayoría de los trabajadores disponen de conexión a Internet, tanto en sus dispositivos móviles como en los terminales fijos de sus casas. Y si no siempre se podrá desplazar a las oficinas locales del sindicato que dispondrán de los medios técnicos adecuados para cumplir con los deberes del afiliado. Si el sindicato dispone de una sala en el centro de trabajo los afiliados podrán realizar este tipo de labores en ella, siempre que no comprometan el normal desarrollo de la actividad productiva, es decir, lo tendrán que realizar fuera del horario de trabajo. La votación no les llevará mucho tiempo, dado que como se ha dispuesto la información se dará resumida con los principales puntos de interés. Si se quiere ampliar la información estará colocada como anexo a cada propuesta, para de este modo satisfacer la necesidad de información de los afiliados más interesados. Cada miembro del sindicato tendrá un usuario y una clave personal e intransferible mediante la cual accederá al sistema y podrá interrelacionar con el sindicato. Por ejemplo, a través de un foro abierto, se intercambiará información y experiencias laborales. Los mecanismos a disposición de los afiliados para comunicarse con otros afiliados o con el propio sindicato se encontrarán debidamente moderados para evitar su abuso y que sean empleados para otros fines alejados al sindicalismo. Además en dicho sistema tendrá cabida un buzón de sugerencias, en él los afiliados podrán indicar las posibles medidas para mejorar la funcionalidad del sindicato y su modelo de toma de decisiones.

Las propuestas aquí planteadas exhalan un modelo asambleario muy básico y tradicional donde la propuesta de un afiliado un voto es básica, este tipo organización tiene ejemplos tradicionales como el caso del sindicato C.N.T. Sindicato que dentro de su estructura orgánica se regula la asamblea como centro de decisión del sindicato, la remoción de los órganos de dirección, coordinación y representación en cualquier momento por la Asamblea, etc.⁹⁷⁵.

Pero con este trabajo se ha pretendido dotar a los sindicatos generalista, caso de CC.OO. y UGT, que son los que mayores cuotas de implicación tienen en la actualidad laboral y social de métodos más democráticos de gestión, introducir

⁹⁷⁵ Artículo. 48 Estatutos de C.N.T.: *La asamblea del sindicato es el máximo órgano de decisión en los sindicatos de la CNT. Todas las decisiones que se toman en la CNT arrancan de los acuerdos tomados en las asambleas.* Artículo 49 Estatutos de C.N.T.: *Las asambleas del sindicato son reuniones de afiliados a las que tienen derecho a asistir con voz y con voto todos los afiliados. En las votaciones que se realicen, cada afiliado contará con un voto.* Art. 98c) *Todos los cargos del comité del sindicato son revocables en cualquier momento por la asamblea del sindicato.* Estatutos de la Confederación Nacional del Trabajo (C.N.T.), aprobados en 2011, disponibles en la página Web: <http://cnt.es/sites/default/files/estatutos-cnt.pdf>. Consultada por última vez el 19/06/2015-

elementos asamblearios en su seno. Para así aprovechar su estructura orgánica, que de alguna manera a pesar de sus fallos, es útil, puesto que los resultados de su acción son mejorables pero muy significativos. A través del enaltecimiento de la palabra de los afiliados y los trabajadores conseguir un sindicalismo que de manera eficaz represente los intereses y derechos de la clase obrera. Además de estos aspectos orgánicos, un punto crucial es la inclusión de las nuevas tecnologías en la gestión de las organizaciones sindicales.

Por lo tanto se ha pretendido aunar las experiencias más reivindicativas del sindicalismo, caso del a C.N.T., con las experiencias donde la concertación con los poderes públicos y privados es más habitual, caso de CC.OO. y UGT

Estas propuestas sobre la estructura y funcionamiento de la organización sindical se verán aplicadas y, en algunos casos, ampliadas en la constitución del sindicato global, aquí solamente se han apuntado unos indicios de modificación para evitar la oligarquía sindical a través de la democratización de la estructura sindical.

III.II. LA FALTA DE REPRESENTATIVIDAD COMO CARACTERÍSTICA DE LOS SUJETOS SINDICALES ACTUALES

Uno de los frecuentes ataques contra el sindicalismo, por lo menos en Estados donde la afiliación a las organizaciones sindicales es totalmente voluntaria, se basa en la comprobación de la constante reducción del número de trabajadores que deciden unirse a las organizaciones sindicales. Este hecho irrefutable es interpretado por parte de los críticos con las organizaciones sindicales como una expresión clara de pérdida de representatividad de los sindicatos sobre los trabajadores⁹⁷⁶, existen autores que llegan a sentenciar que estamos ante la presencia de una galopante crisis de la representatividad⁹⁷⁷.

⁹⁷⁶ “Uno de los tópicos más comunes del discurso antisindical en nuestro país es el que se refiere a la escasa afiliación y representatividad de las organizaciones obreras”, en BENEYTO, P. J.: «Desmontando el discurso antisindical», en *Anuario 2012 de la Fundación 1º de Mayo, 08 Afiliación y representación sindical*, Fundación 1º de Mayo, Madrid, 2012, pág. 525, disponible en la página Web: <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Portada201208.pdf>. Consultada por última vez el 05/02/2014.

⁹⁷⁷ “[...] la representatividad está en crisis, lo que quiere decir que en parte se ha perdido definitivamente o no está por ver- y en parte está adquiriendo formas nuevas, de acuerdo con los cambios que se dan en los apoyos y en el tipo de participación de los trabajadores, participación que puede ser más o menos directa. En teoría se trataría de una representatividad menos «fuerte» de la que los grandes sindicatos tuvieron en el pasado.”, en MIGUÉLEZ LOBO, F.: «Las organizaciones sindicales», en

Situación que cuenta con varios frentes abiertos, uno de los principales motivos argumentados para justificar la pérdida del interés de los trabajadores en afiliarse es que la crisis económica ha golpeado a su capacidad de actuación, aumentado los poderes de las empresas y por contrario mermando los sindicales. Así el trabajador medio ha entendido a las organizaciones sindicales como instrumentos insuficientes e incluso contrarios a sus intereses y derechos. También es aconsejable apuntar que en períodos de recesión económica la afiliación y las reivindicaciones laborales bajan en comparación con ciclos de estabilidad o crecimiento.

No todo en la afirmación de la existencia de la crisis de representatividad es incorrecto o exagerado cuanto menos.

Un dato a tener en cuenta es la poca confianza de los ciudadanos en las organizaciones sindicales, por lo menos en España. Menoscabo demostrado en los resultados del barómetro del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS). En su desarrollo se preguntó por el grado de confianza que se tiene hacia una serie de instituciones. A la persona encuestada se le permitió seleccionar entre una escala que va desde el 0, ninguna confianza, hasta el máximo de 10, expresión de mayor confianza. La nota que obtuvieron las organizaciones sindicales en 2014 fue muy mala, en concreto 2,51 sobre 10, superadas por las organizaciones empresariales, dotadas de una nota de 2.94⁹⁷⁸, no obstante, supone una subida, aunque sea mínima, respecto a los resultados registrados en 2013, cuando obtuvieron un 2,45⁹⁷⁹. Estos datos, que son meramente estadísticos y por lo tanto deben observarse con la suficiente cautela, ponen en preaviso de cómo se encuentra los ánimos sindicales en la sociedad española.

Otra causa de la negativa del trabajador a afiliarse se podría justificar en la visión de que los sindicatos sólo representan los intereses de sus afiliados, acrecentando por ello la nula identificación de ellos con el resto de los trabajadores. Las organizaciones sindicales son observadas como una suerte de corporativismo sin implicaciones en

MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (Dirs. y Coords.): *Las relaciones laborales en España*, Siglo XXI, Madrid, 1991, pág. 224.

⁹⁷⁸ CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS: *Barómetro de abril 2014, distribuciones marginales, estudio n° 3021*, abril 2014, pág. 8, disponible en la página Web:

http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/Marginales/3020_3039/3021/es3021mar.pdf.

Consultada por última vez el 05/02/2014.

⁹⁷⁹ CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS: *Barómetro de abril 2013 Avance de resultados, tabulación por recuerdo de voto y escala de ideología, Estudio n° 2.984, abril 2013*, pág. 12, disponible en la página Web: http://datos.cis.es/pdf/Es2984rei_A.pdf. Consultada por última vez el 06/02/2015.

asuntos que excedan de su grupo reducido de miembros. El perfil de trabajador afiliado⁹⁸⁰ es muy distinto del trabajador medio. El afiliado es un obrero de edad avanzada con contrato fijo, que se siente protegido por el sistema y adopta una posición de resistencia hacia los cambios que puedan influir negativamente en sus privilegios, por mucho que los cambios repercutan en mayores beneficios para el conjunto de trabajadores. Este tipo de trabajadores/afiliados son los protegidos por los sindicatos. Ésta es la situación observada por lo menos desde el punto de vista de fuera de la organización sindical.

Esta morfología de relación laboral, estable, indefinida no concuerda con la realidad de la situación del mercado laboral caracterizado por la temporalidad de los contratos, donde la mayoría de los trabajadores son personas jóvenes atrapados en un contrato precario y que por lo tanto se sienten desprotegidos tanto por el sistema como por las organizaciones sindicales. Estas diferencias han posibilitado la aparición de una profusa división en la clase obrera, en la actualidad en el mercado laboral se pueden reseñar dos intereses claramente contrapuestos⁹⁸¹. Esta escisión dentro de la masa trabajadora se ha podido constatar con las diferentes opiniones sobre la reforma del mercado de trabajo.

Según los postulados económicos con la resistencia a las reformas laborales, para aumentar por ejemplo la flexibilidad en el despido, se está impidiendo el acceso de nueva mano de obra más cualificada y joven. Las capas más desfavorecidas por la temporalidad y el desempleo están a favor de estas medidas⁹⁸², mientras que las

⁹⁸⁰ “El modelo tradicional se basa en el obrero manual, empleado en empresas centrales con contrato estable y de jornada completa; que reproduce las desigualdades de poder entre asalariados, al priorizar las reivindicaciones económicas materiales y al confirmar el estatus de alienación y subordinación del trabajo dependiente.”, en JÓDAR, P.; ARTILES, A. M. y DE ALÓS-MONER, R.: «El sindicato hacia dentro. La relación entre la organización y los trabajadores desde el análisis de la afiliación», en *Papers*, núm. 72, 2004, pág. 118, disponible en la página Web: <http://www.raco.cat/index.php/Papers/article/download/25769/25603>. Consulta por última vez el 06/02/20105.

⁹⁸¹ “La elevada temporalidad permitía calificar el mercado laboral español como dual. Una buena parte de los trabajadores tenía acceso a empleos indefinidos muy protegidos y estables. La contrapartida, sin embargo, era la existencia de un amplio grupo de trabajadores, más de una cuarta parte del total, con contratos temporales, que se veían sometidos a una excesiva rotación.”, en MINISTERIO DE TRABAJO y SEGURIDAD SOCIAL: Informe de la evaluación del impacto de la reforma laboral, pág. 6, sin más información al tratarse de un informe consultado online en la página Web: http://www.empleo.gob.es/es/destacados/home/impacto_reforma_laboral/Informe_de_evaluacion_del_impacto_de_la_reforma_laboral.pdf. Consulta por última vez el 06/02/20105.

⁹⁸² “Según el Eurobarómetro de junio del 2009, el 61% de la población española opinaba que una mayor flexibilidad contractual sería beneficiosa para la creación de empleo, siendo esta opinión mayoritaria entre los colectivos más afectados por la crisis.”, en DOLADO, J. J.; FELGUEROSO, F. y JANSEN, M.: «¿Qué explica la resistencia a las reformas laborales en España?», en DOLADO, J.J. y

organizaciones sindicales se oponen a ellas, provocando el descontento de aquellos alejados de la protección sindical, que acrecienta su percepción sobre el corporativismo de los sindicatos. En estas circunstancias es normal que los trabajadores fijos, los de mayor edad, sean los miembros mayoritarios en los sindicatos. Estas organizaciones se niegan a aceptar las propuestas de reformas en el mercado de trabajo para proteger a quienes les votan en las elecciones sindicales y les ayudan a perpetuar su estatus⁹⁸³.

En definitiva, dentro del ámbito sindical puede aplicarse la teoría de los insiders-outsiders⁹⁸⁴. Se observa una lucha entre los insiders, aquellos que se encuentran dentro del sistema, que como se ha apuntado en España tradicionalmente se ha relacionado con los trabajadores con contrato fijo de grandes empresas de industrias y servicios, y los outsiders, evidentemente poseedores de contratos temporales o en el peor de los casos aquellos que no disponen de trabajo y se localizan fuera del sistema de relaciones laborales⁹⁸⁵. Por lo tanto los insiders serán parte activa de la organización sindical y los outsiders no formarán parte de la misma puesto que conciben la existencia de una indiferencia del sindicato hacia sus intereses.

A parte de la supuesta diferencia entroncada en la clase obrera que ha llevado a la consideración del sindicato como una expresión de corporativismo, será precedente

FELGUEROSO, F. (Coords.): *Propuesta para la reactivación laboral en España*, FEDEA, 2009, pág. 59, disponible en la página Web:

http://www.crisis09.es/PDF/Propuesta_reactivacion_laboral.pdf. Consulta por última vez el 06/02/2015.

⁹⁸³ “[...] el votante mayoritario, al que protegen los sindicatos para asegurarse su reelección, es aquel que obtiene mayores ventajas de la dualidad en nuestro mercado de trabajo.”, en DOLADO, J. J.; FELGUEROSO, F. y JANSEN, M.: «¿Qué explica la resistencia a las reformas laborales en España?»... op. cit. Ídem.

⁹⁸⁴ Un estudio muy completo del tal teoría se encuentran en el artículo FERREIRO, J.; BEA, E.; GÓMEZ, M^a. C. y INTXAUSTI, M^a. Á.: «Teoría Insider-Outsider y temporalidad en el mercado de trabajo español», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 51, 2004, págs. 31-53, disponible en la página Web:

http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/51/Inf02.pdf.

Consultada por última vez el 06/02/2015, “La teoría insider-outsider (Lindbeck y Snower, 1988; Lindbeck, 1994) estudia las razones que explican el establecimiento y permanencia en el tiempo de salarios reales superiores al nivel de equilibrio (neoclásico). [...] Para la teoría insider-outsider el desempleo es involuntario, como resultado de la discriminación que sufren los parados en el mercado de trabajo y que les impide acceder a un puesto de trabajo en condiciones similares, principalmente salariales, a las que disfrutaban los trabajadores en activo (Lindbeck y Snower, 1988).”, en FERREIRO, J.; BEA, E.; GÓMEZ, M^a. C. y INTXAUSTI, M^a. Á.: «Teoría Insider-Outsider y temporalidad en el mercado de trabajo español»... op. cit. pág. 32.

⁹⁸⁵ “[...] los insiders (trabajadores fijos de las grandes empresas de la industria y los servicios), cuya defensa exclusiva y excluyente por parte de los sindicatos sería responsable de la dualidad del mercado de trabajo, la destrucción de empleo y las dificultades de integración de los outsiders (trabajadores precarios y parados).”, en BENEYTO, P. J.: *Sobre la legitimidad del sindicalismo. Derechos y fuentes de financiación en España y la Unión Europea*, Fundación 1º de Mayo, 2012, Madrid, sin paginación al ser un trabajo online disponible en la página Web:

<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/InformeLegitimidad.pdf>. Consultada por última vez el 06/02/2015.

para conocer el verdadero estado de la representatividad sindical averiguar cuáles son los motivos exactos esgrimidos por los propios trabajadores para no afiliarse a las organizaciones sindicales. Los motivos expresados por los trabajadores para no formar parte de un sindicato o dejar de serlo son muy subjetivas y por lo tanto tremendamente diversas, dependen de las circunstancias personales de cada persona, su experiencia, ideología, etc.

De modo similar a la pérdida patrimonial, la afección a la afiliación del sindicato se puede medir por lucro cesante, es decir la no afiliación de los posibles nuevos miembros, y el daño emergente, la baja de los ya miembros. En relación con la segunda, la desafiliación tiene dos expresiones; la activa que consiste en una baja definitiva del sindicato y la pasiva en la que no se expresa tal intención de dejar la organización sino que se deja de realizar las obligaciones aparejadas a la militancia sindical⁹⁸⁶.

Las razones de tales decisiones pueden centrarse en la incapacidad de la organización sindical para cumplir con las expectativas depositadas por el trabajador en la organización y por las cuales decidió seleccionar ese sindicato entre la multitud de sujetos sindicales existentes en el panorama socio-laboral.

Con el fin de comprender los hechos que originaron su salida, se deberá estudiar aquellos que en principio les empujaron a ellas, en definitiva responder a la pregunta de ¿por qué afiliarse a los sindicatos?

Unido a las cifras aportadas anteriormente sobre la confianza en los sindicatos, serán interesantes los datos alumbrados por otras cuestiones del barómetro del CSI de 2013⁹⁸⁷. En el cual se preguntaba a los encuestados sobre su pertenencia a una serie de asociaciones. En el caso del sindicato el 83,2% de ellos admitió que nunca ha estado afiliado a uno. Mientras que el 16,8% de aquellos que sí lo estuvieron o están sólo el 3,4% pertenece actualmente y además participa activamente, mientras que el 4,0% pertenece pero no participa activamente, entre éstos pueden estar ejemplos de

⁹⁸⁶ “Las razones de la desafiliación -así como de la posterior desafiliación- son complejas y carecemos de estudios para saber si se ha tratado de desafiliación «activa» -darse de baja del sindicato, por algún tipo de insatisfacción- o sólo «pasiva» -dejar de renovar el carnet o dejar de cotizar porque no se encuentra suficiente aliciente para ello, pudiendo influir en esto hasta la inexistencia de una infraestructura sindical para cobrar las cuotas.”, en MIGUÉLEZ LOBO, F.: «Las organizaciones sindicales»... op. cit. pág. 218.

⁹⁸⁷ CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLÓGICAS: *Barómetro de noviembre 2013, Avances de resultados, estudio nº 3005*, noviembre 2013, pág. 10, disponible en la página Web: http://datos.cis.es/pdf/Es3005mar_A.pdf. Consultada por última vez el 06/02/2015.

desafiliación pasiva aunque no se especifica si se ha dejado de contribuir económicamente con la cuota sindical u otras obligaciones emanadas de su condición de afiliados. La desafiliación activa, la baja definitiva del sindicato, está representada por un 9,4%. Donde el 1,3% estuvieron afiliados en los últimos 12 meses y el 8,1% lo dejó en un pasado muy lejano. Dentro de aquellos que sí fueron afiliados a una organización sindical la mitad lo fue y se desvinculó en el pasado, por lo tanto aquellos que fueron captados se alejaron de ellos hace tiempo.

Entre quienes respondieron afirmativamente a la pertenencia a un sindicato la media de su afiliación es de 11,29 años, una cifra nada despreciable puesto que es de las más altas de las apuntadas en referencia a otras asociaciones. Cifra comparable con la afiliación a los partidos políticos con una cifra de 11,39 años⁹⁸⁸.

De los datos ofrecidos por el CSI se constata que existen una gran cantidad de personas que no han ostentado la condiciones de afiliado. Teniendo en cuenta que el muestreo se realiza sobre la población mayor de 18 años de ambos sexos, es un dato llamativo que evidencia el poco poder de convicción con el que cuentan las organizaciones sindicales en la sociedad española.

Las causas de no pertenecer a ninguna organización en general pueden esclarecer el tema sobre la negativa a proceder a la afiliación. A los encuestados se les dio a elegir una serie de opciones de las cuales debieron elegir dos por las cuales no han entrado a formar parte de ellas: no existen organizaciones o asociaciones que les motiven a participar, 24,4%; tiene cosas más importantes que hacer, 29,5%; no quiere complicarse la vida, 21,6%; cree que participar en organizaciones o asociaciones no sirve para nada, 14,0%; por falta de tiempo, 4,3%; por la mala economía, 1,1%; otro motivo, 0,7%; no contesta, 4,4%⁹⁸⁹.

Entre los datos más cercanos con los contornos sindicales se debe atender a los motivos por los cuales los encuestados pertenecen a las organizaciones sindicales, las respuestas son de lo más variadas: por ocupar el tiempo en una actividad que le gusta, 1,2%; por poner en práctica sus ideas, valores, y principios, 14,3%; porque de forma conjunta se pueden obtener más objetivos que individualmente, 18,4%; por defender

⁹⁸⁸ CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS: *Barómetro de noviembre 2013...* op. cit. pág. 10.

⁹⁸⁹ CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS: *Barómetro de noviembre 2013...* op. cit. pág. 13.

sus intereses, 52,1%; por relacionarse con otras personas, 0,2%; por tradición familiar, 1,0%; porque considera que la implicación personal o ciudadana es necesaria, 2,7%; obligación profesional, 1,9%; por economía, 0,2%; otros motivos inespecíficos, 0,2%; el marginal, no sabe no contesta ocupa un 7,7%.⁹⁹⁰

De los anteriores datos se puede extraer que los miembros del sindicato se unieron a él para conseguir alcanzar sus intereses como trabajadores y que la organización los defendiese. Pero también llama la atención como dichos sujetos observan la necesidad de unirse con el fin de aumentar su fuerza, opción seleccionada en segundo lugar para motivar su afiliación. Con ello se manifiesta como a pesar de los intentos del neoliberalismo aún queda un recóndito ideal de unión obrera. Pero ésta se resquebraja a pasos agigantados, dado que en las respuestas se intuye cierto éxito de la ideología del individualismo⁹⁹¹. La opción que gana por mayoría manifiesta un deseo primordial por la defensa de los intereses particulares del trabajador por encima del interés común de la clase trabajadora o de la sociedad.

A modo de continuación se ha seguido con el escudriñamiento de los datos ofrecidos por el barómetro del CIS, que se arriba a un punto fundamental para la presente investigación. A partir de las respuestas otorgadas a la pregunta ¿Cuál es el principal motivo por el cual dejó de pertenecer a esas asociaciones o grupos? Se podrá constatar empíricamente las insatisfacciones que les llevaron a los afiliados a dejar de lado su militancia en las organizaciones sindicales.

⁹⁹⁰ CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS: Barómetro de noviembre 2013... op. cit. pág. 11.

⁹⁹¹ “En términos generales, las razones del declive en la afiliación se enmarcan en las amenazas externas y en la insuficiencia interna del sindicato. Debería señalarse, sin embargo, que algunos investigadores afirman que los afiliados potenciales son más individualistas que en el pasado y, por lo tanto, son menos propensos a afiliarse a los sindicatos. El alcance de la individualización no está claro, pero sí lo está que los afiliados potenciales son más utilitaristas que en el pasado, lo que significa que los sindicatos deben demostrar que les aportan un valor si quieren captarlos. También se pone de relieve que muchos de los afiliados potenciales sienten que pueden negociar mejor con su jefe directamente, que dejándolo en manos del delegado sindical y por eso también se mantienen alejados del sindicato. Otro aspecto asociado a la individualización es que se requiere a los sindicatos que ofrezcan, a estos potenciales miembros individualistas, “paquetes” de servicios adaptados a sus necesidades específicas. La implicación aquí es que este “paquete” debe variar de acuerdo con la localización industrial, la ocupación y las características personales del afiliado potencial. Aún más, los sindicatos que organizan afiliados heterogéneos deben ofrecer a los potenciales afiliados una variedad de paquetes, y no uno sólo.”, en WADDINGTON, J.: «Afiliación sindical en Europa La magnitud del problema y la variedad de las respuestas sindicales», en *Documento de trabajo para la Universidad de verano de la CES/ETUI-REHS de los dirigentes sindicales europeos*, ETUI-REHS Departamento de Investigación, Florencia, 2005, pág. 3, disponible en la página Web: http://euored.ccoo.es/comunes/recursos/99999/doc1482_Documento_de_trabajo_sobre_la_afiliacion_sindical_en_Europa.pdf. Consultada por última vez el 06/02/2015.

Entre la amalgama de respuestas, éstas son las más recurrentes: porque la causa o el tema que defendía dejó de ser importante para el afiliado, 13,0%; porque surgieron discrepancias con otros miembros de la organización sindical, 19,1%; porque no servía para nada, 24,3%; por falta de tiempo, 4,3%; porque se aburría, 0,9%; porque dejó la empresa, 10,0%; porque le relevaron de sus funciones, 0,9%; por la economía, 3,9%; por motivos profesionales, 2,2%; por edad, 6,5%; por cambio de residencia, 1,3%; porque siempre trabajan los mismos, 0,4%; por otro motivo, 1,7%; no sabe no contenta, 11,3%⁹⁹². Y con base en estos datos se confirma la sensaciones apuntadas al inicio, el trabajador deja el sindicato porque observa como las actuaciones sindicales no se corresponden con las propuestas realizadas por la organización sindical y que le convencieron para unirse a ella.

Todo esto permite entender como en España la afiliación siempre ha contado con unas tasas muy bajas, en el entorno de los países de la OCDE el sindicalismo español es quien presenta una proporción de afiliados muy baja. La media de afiliación en 2001 es de 17.5% entre los Estados pertenecientes a la OCDE y España se sitúa por debajo de esa media con un porcentaje de 15,9 %. El sindicalismo europeo supera ampliamente al español, clamorosos son los casos de los países nórdicos y Bélgica que cuentan con más del 50% de afiliación (Finlandia (70,0%), Dinamarca (68,8%), Suecia (67,7%), y Bélgica (52,0%)). Sólo Polonia (15%), Estonia (8,1%) y Francia (7,6%) presentan datos peores en el terreno sindical europeo⁹⁹³. Las cifras no son nada halagüeñas dado que en 2010, según la encuesta de calidad de vida en el trabajo, la tasa de afiliación entre la población ocupada es del 16,4%⁹⁹⁴.

Los últimos escándalos sobre corrupción atribuidos a las organizaciones sindicales no ayudan nada al aumento de estas cifras. En España en los últimos meses del 2013 se destaparon casos de corrupción en el seno del sindicalismo, que supusieron un duro golpe no sólo para los sindicatos implicados sino para el resto del

⁹⁹² CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS: *Barómetro de noviembre 2013...* op. cit. pág. 12.

⁹⁹³ Datos extraídos de las conclusiones ofrecidas por el Instituto de Estudios Económicos, en un artículo publicado en su página Web a fecha de 10 de septiembre de 2013, basado en datos de 2011 proporcionados por la OCDE. El artículo ha sido consultado en la dirección Web: <http://www.ieemadrid.es/sala-de-prensa/las-notas-del-iee/la-afiliacion-en-espana-entre-las-mas-bajas-de-la.html>. Consultada por última vez el 06/02/2015.

⁹⁹⁴ Dato de la encuesta de la SUBSECRETARÍA DE TRABAJO e INMIGRACIÓN: *Encuesta de calidad de vida en el trabajo Año 2010*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Subdirección General de Estadística, Madrid, 2010, pág. 85, disponible en la página Web: <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2010/ANE/ECVT2010i.pdf>. Consultada por última vez el 06/02/2015.

sindicalismo⁹⁹⁵. Las consecuencias no se han hecho esperar puesto que se ha producido una gran cantidad de desafilaciones achacables a estos casos de corruptelas.

Los anteriores datos apuntan a que los afiliados se han dado de baja en el sindicato porque no sirven para nada. Dentro de esta respuesta tan genérica cabría la posibilidad de que el motivo de la desafiliación sea que el miembro ha observado algún tipo de comportamiento anormal. Uno de estos puede ser que los recursos sindicales van destinados a aumentar el patrimonio de la clase dirigente sindical y no para solución de los verdaderos problemas de los trabajadores. Actuaciones fraudulentas que pueden afectar a la mala imagen del sindicalismo, no sólo a ojos del trabajador sino de la sociedad en general.

Entre los escándalos que salpican al sindicalismo uno de los más llamativos es el inicio del proceso judicial contra la unión regional sindical de UGT-Andalucía que ha levantado muchas ampollas entre los sindicalistas y la sociedad en general.

El proceso, que está basado en las indagaciones realizadas por la Guardia Civil sobre la actuación de dicha organización sindical, es tremendamente enrevesado. Los cargos contra el sindicato son, en esencia, por malversación de caudales públicos y constituyen varias causas abiertas contra tal organización. En primer lugar está el denominado, por el argot periodístico, caso de los ERES⁹⁹⁶. En segundo lugar se le acusa de lucrarse a través del abono por parte de la Junta de Andalucía de facturas en

⁹⁹⁵ “La crisis económica está pasando factura a CC.OO. y UGT. A la caída de afiliados por la menor tasa de empleo y a la pérdida de influencia en las grandes decisiones políticas se suman los escándalos de corrupción en los que se han visto envueltos y que perjudican aún más su imagen.”, artículo de LEGASA, A.: «El vía crucis del sindicalismo español», en el diario “Noticias de Guipuzkoa”, publicado el 8 de Diciembre de 2013, disponible en la página Web:

<http://www.noticiasdegipuzkoa.com/2013/12/08/economia/el-viacrucis-del-sindicalismo-espanol>.

Consultada por última vez el 06/02/2015.

⁹⁹⁶ “UGT-A fue una pieza fundamental en esta trama de corrupción. El sindicato, al igual CC OO, aportaba la información de las empresas que podían ser susceptibles de ayudas y subvenciones. A cambio de 'recomendar' a determinadas empresas recibían una comisión extra, ya que las organizaciones sindicales suelen llevarse por norma general el 1% del total presupuestado para la formalización de un ERE. Además, los sindicatos también recibieron dinero del llamado 'fondo de reptiles' (casi 30 millones de euros) y de empresas participadas y asesorías vinculadas que intervinieron en los ERE, según La Razón. Hasta ahora, Salvador Mera, exsecretario general de la UGT de Cádiz, es el único imputado perteneciente a la organización. La jueza Alaya considera que negoció directamente el pago de comisiones en el ERE de la minería de Huelva.”, extracto de noticia titulada UGT-Andalucía: una fuente inagotable de escándalos del diario digital “20 minutos”, publicada el 29 de noviembre de 2013 y disponible en la página Web:

<http://www.20minutos.es/noticia/1992678/0/ugt/andalucia/escandalos/>. Consultada por última vez el 06/02/2015.

concepto de cursos de formación inexistentes⁹⁹⁷, además se relaciona a la unión regional con la emisión de facturas falsas por más conceptos con el fin de financiarse ilegalmente, por ejemplo mediante la desviación de fondos públicos destinados a cubrir las subvenciones de prejubilados⁹⁹⁸. Actuaciones policiales que también ponen en tela de juicio la actividad en esa Comunidad autónoma del otro sindicato mayoritario de España, CC.OO.

Existe una corriente teórica que intenta explicar los motivos de afiliación con base en postulados económicos, según sus planteamientos el acto de sindicarse es una inversión de la cual debe obtenerse una serie de beneficios en contrapartida⁹⁹⁹. Si no se logran estas expectativas se procederá a desligarse de la organización puesto que la afiliación es considerada una carga económica inútil. En esta noción se observa al sindicato como un mero servicio para el trabajador. La organización sindical le debe solucionar sus problemas laborales, o promocionar sus derechos y si no lo realiza el

⁹⁹⁷ “La Unidad Central Operativa (UCO) de la Guardia Civil ha detenido hoy a 14 personas en Sevilla, Jaén y Madrid y ha practicado seis registros en esas mismas ciudades, en relación con las facturas falsas elaboradas por empresarios y trabajadores de UGT Andalucía y que fueron abonadas por la Junta de Andalucía con cargo a los cursos de formación. Las facturas supuestamente fueron facilitadas por los empresarios a empleados del sindicato, según fuentes del caso. Uno de los registros ha sido practicado en la casa del extesorero del sindicato en Andalucía Federico Fresneda, quien se encontraba en Canarias, donde ha sido detenido.”, extracto de noticia de HERNÁNDEZ, J. A. y MARTÍN-ARROYO, J. publicada en el diario “El País” a fecha de 24 de junio de 2014, disponible en la página Web: http://politica.elpais.com/politica/2014/06/24/actualidad/1403592500_074754.html. Consultada por última vez el 06/02/2015.

⁹⁹⁸ “Asesoramientos ficticios, facturas que no guardan relación con el objeto de las subvenciones y «pagos sistemáticos» a federaciones y agencias de corredurías de seguros de UGT y CC.OO. por servicios que ni siquiera prestaban. El último atestado de la Unidad Central Operativa (UCO) de la Guardia Civil, que ha tomado como base la juez que instruye el caso de los ERE fraudulentos, Mercedes Alaya, para ordenar la segunda fase de la «operación Heracles», dibuja con precisión el modus operandi de supuesta «financiación irregular» de las organizaciones sindicales con cargo a los fondos de la Junta de Andalucía para prejubilaciones. Según los investigadores de la UCO, bajo la fórmula de las facturas falsas se desviaron gran parte de los millones de euros de la Administración autonómica hacia las cuentas corrientes de CC.OO. y UGT.”, extracto de noticia de VEGA, A. R. publicada en el diario “ABC” a fecha de 13 de octubre de 2013, disponible en la página Web: <http://www.abc.es/espana/20131012/abci-facturas-falsas-201310112122.html>. Consultada por última vez el 06/20/2015.

⁹⁹⁹ “La decisión de afiliación a un sindicato ha sido generalmente aproximada por la teoría económica como una decisión sobre un activo que proporciona un flujo de servicios en el tiempo a individuos que intentan maximizar su utilidad. Desde esta perspectiva teórica la decisión de afiliarse a un sindicato por parte de un trabajador es el resultado de la evaluación de los costes y beneficios asociados a tal decisión. Únicamente en el caso de que los beneficios sean superiores a los costes se producirá la afiliación (Booth, 1986; Deery y De Cieri, 1991; Pencavel, 1991). Entre los beneficios asociados a la sindicación cabe mencionar mejores condiciones laborales, en forma de mayores salarios o condiciones no pecuniarias más favorables, o una mayor protección del empleo para los miembros del sindicato. Entre los costes se encuentran tanto los costes monetarios asociados al pago de la cuota sindical, como los costes derivados de una posible estigmatización del trabajador sindicado a ojos de los empleadores [...]”, en SIMÓN, H. J.: «¿Qué determina la afiliación a los sindicatos en España?», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 41, 2003, págs. 73-74, disponible en la página Web: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/Revista/numeros/41/est4.pdf. Consultada por última vez el 06/02/2015.

trabajador procede a no contribuir más a sus arcas. Con esta noción de la utilidad del sindicato se está produciendo una mercantilización de las actividades sindicales. Ideas que sólo tienen en cuenta a aquellos miembros que se afilian por defender sus intereses (la visión individualista de la organización sindical) pero deja fuera a quienes lo hacen por el convencimiento de la necesidad de la actuación conjunta de la clase obrera, en definitiva aparta de su consideración al sindicalismo más ideológico con una fuerte conciencia sobre la idea de que la unidad y la solidaridad obrera son una respuesta infalible a los ataques contra los trabajadores.

Un aspecto, observable en España y no en otros sistemas de relaciones laborales¹⁰⁰⁰, que influye en la decisión del trabajador de no afiliarse a las organizaciones sindicales es el hecho de que el trabajador recibe similares beneficios de la actuación del sindicato sin necesidad de pertenecer a ellos. Es lo que se denomina como la teoría del “gorrón”, en inglés de donde proviene es definida como free-rider¹⁰⁰¹. Sus postulados están basados en la creencia de la existencia de una tendencia individual a no participar en las acciones colectivas y en la necesidad de enfatizar en especiales incentivos para realizar esa unión.

¹⁰⁰⁰ “En comparación con los países europeos cobran aún más sentido las consideraciones relativas a la estructura del mercado y a su repercusión sobre la afiliación, [...] Además parece evidente que en muchos países del centro y norte de Europa los sindicatos han mantenido una tasa de afiliación más alta, porque ofrecen una serie de servicios cuya falta perjudicaría gravemente a los afiliados: negociación de salarios y condiciones de trabajo de los afiliados, gestión de la Seguridad Social, servicios de vivienda tiempo libre, financieros y otros.”, en MIGUÉLEZ LOBO, F.: «Las organizaciones sindicales»... op. cit. pág. 219.

¹⁰⁰¹ Los principales autores que han postulado dicha teoría sobre la afiliación: BOOTH, A. L.: «The Free Rider Problem and a Social Custom Theory of Trade Union Membership», en *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 100, 1985, págs. 253-261, disponible en la página Web: <http://www.hec.unil.ch/ocadot/ECOPOdocs/cadot1.pdf>. Consultada por última vez el 06/02/2015. ; NAYLOR, R.: «Strikes, Free Rider and Social Customs», en *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 104, 1989, págs. 771-785, disponible en la página Web: <http://qje.oxfordjournals.org/content/104/4/771.full.pdf>. Consultada por última vez el 06/02/2015. ; BOOTH, A. L. y CHATTERJI, M.: «Reputation, Membership and Wages in an Open Shop Trade Union», en *Oxford Economics Papers*, vol. 45, núm. 1, 1993, págs. 23-41, disponible en la página Web http://www.jstor.org/stable/2663676?seq=3#page_scan_tab_contents. Consultada por última vez el 06/02/2015; BOOTH, A. L. y CHATTERJI, M.: «Union Membership and Wage Bargaining When Membership is Not Compulsory», en *Economic Journal*, vol. 105, núm. 429, 1995, págs. 345-360, disponible en la página Web: http://www.jstor.org/stable/2235495?seq=1#page_scan_tab_contents. Consultada por última vez el 06/02/2015.

Artículos extraídos del artículo SIMÓN, H. J.: «¿Qué determina la afiliación a los sindicatos en España?»... op. cit. págs. 73-74. Además de estos textos doctrinales ha servido de ayuda las ideas apuntadas en un blog, disponible en la página Web: <http://www.joserodriguez.info/bloc/el-problema-del-free-rider-porque-los-sindicatos-reciben-subsidios-publicos-incluso-en-alemania/>., en la cual se atisban algunas soluciones que se desarrollan en esta tesis doctoral, por ejemplo se pregunta sobre la afiliación obligatoria y señalas la fórmulas de canada y alemania que posteriormente se desarrollaran aquí.

El ordenamiento jurídico español facilita la aparición de este tipo de trabajadores al otorgar al sindicato, desde la interpretación del Tribunal Constitucional, el valor de representante general de los trabajadores.

Esta calificación se otorga con base en la interpretación que el propio Tribunal realiza del artículo 7 CE. Para él la función del sindicato dentro del sistema constitucional es muy clara “*Los sindicatos de trabajadores contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios; debiendo señalarse que, con fundamento en este artículo, el Tribunal ha puesto de manifiesto su carácter de Asociaciones de relevancia constitucional y asimismo la trascendencia de las funciones que de acuerdo con la Constitución les corresponden [...]*”¹⁰⁰².

Esta relevancia constitucional coloca a los sindicatos y a las asociaciones patronales en una posición de sujetos socioeconómicos imprescindibles para el sistema estructural y organizativo del Estado español¹⁰⁰³. Aspecto que los preinstala en una posición de privilegio frente a otras asociaciones privadas con un innegable interés general, tales como ONGs, organizaciones de beneficencia, deportivas y culturales. La razón para dotar de especial relevancia a las organizaciones sindicales, además de marcar la ruptura con el anterior régimen político, es por la consideración del sujeto sindical y su finalidad de interés general. La conversión del sindicato en una asociación de relevancia constitucional ayudará a mantener el sistema democrático y de Derecho que la Constitución española introduce en el Estado español¹⁰⁰⁴.

¹⁰⁰² STC 20/1985, de 14 febrero, Fundamento Jurídico 3.

¹⁰⁰³ “No estamos, pues, ante un contenido cualquiera, sino ante un contenido ciertamente relevante de la Constitución; podría decirse que lo que se contiene en el Título preliminar es aquello sin lo cual se considera que el nuevo sistema político no sería el mismo, [...] Los sindicatos y las patronales vienen entendidos así por la Constitución como sujetos socioeconómicos imprescindibles en orden a estructurar el sistema de organización del Estado español.”, en MOLERO MANGLANO, C.: *Derecho Sindical*, Dykinson, Madrid, 1996, pág. 41.

¹⁰⁰⁴ “La democracia de hoy día no puede ser sólo una democracia representativa: frente a los condicionamientos del poder económico, típicamente ocultos, que ya enumeró Abendroth (el control de la prensa, la financiación de los partidos políticos, las conexiones sociales en los altos niveles burocráticos...), las fuerzas del trabajo tienen que ejercer también sus condicionamientos por medio del sindicato, en cuanto órgano de la clase, momento de articulación de intereses, no ya de agregación de intereses como el partido político, que expresa más autorizadamente las necesidades actuales de la clase trabajadora. Contando con la multiplicidad, ya enunciada, de canales de transmisión de las exigencias o demandas políticas, la oportunidad de una acción del sindicato en ese contexto es difícil de negar. Los sindicatos aparecen, en esa perspectiva, como elementos indispensables de la vida política (28), como canales de expresión privilegiados en esa óptica pluralista que la Constitución consagra y que es preciso incentivar; precisamente, porque son capaces de plantear con gran inmediatez las demandas de la sociedad civil, porque se esfuerzan en organizarlas y en hacerlas concretas incluso en relación con las necesidades de todo el cuerpo social.”, en DURÁN LÓPEZ, F.: «El papel del sindicato en el nuevo sistema constitucional», en *Revista de política social*, núm. 121, enero-marzo 1979, pág. 169, disponible en la página Web:

En torno a los trabajadores y sus intereses, una nueva duda aparece en la mente del investigador. ¿Sólo serán defendibles por parte de la organización sindical los intereses de sus afiliados o por el contrario también los de todo trabajador sin importar su relación con el sindicato? Al responder a esta pregunta se podrá determinar si los sindicatos son organizaciones sociales o corporativas¹⁰⁰⁵.

Un dato fundamental para responder a esta pregunta deriva de la naturaleza jurídica del sujeto sindical. Gracias al reconocimiento que la propia Carta Magna, junto con la interpretación del Tribunal Constitucional, realiza del sindicato en forma de sujeto de relevancia constitucional se le dota de un aspecto público alejado de sus características de sujeto privado. No obstante, el Tribunal Constitucional no ampara la conversión de los sindicatos en sujetos de Derecho público. Según su interpretación no se produce la pérdida de naturaleza privada, “*Esta relevancia pública no conduce, sin embargo, necesariamente a su publicación*,”¹⁰⁰⁶. No tiene la condición de administración pública, “*condición de Administración Pública [...] de la que carecen los Sindicatos*”.¹⁰⁰⁷ Los sindicatos no dejan de ser asociaciones de carácter privado en su totalidad dado que en su organización cuentan todos los aspectos privados pero también con unas facultades públicas. La unión de ambas produce que existan postulados doctrinales que califican al sindicato con el adjetivo de “*cuasi-público*”¹⁰⁰⁸.

Uno aspecto que varía en relación con las asociaciones de ámbito privado son los intereses que representa la organización sindical. Con el fin de calificar los intereses encomendados a los sindicatos, en primer lugar se tratará de delimitar hasta donde se extiende esa representatividad y posteriormente basándose en ella se alcanzara la calificación de esos intereses.

<http://www.cepc.gob.es/publicaciones/revistas/fondo-historico?IDR=10&IDN=881&IDA=20713>. Consultada por última vez el 06/02/2015.

¹⁰⁰⁵ Un análisis concienzudo de tal calificación sindical se observa en JODAR, P.: «Sindicato: ¿organización de clase o función social?», en JODAR, P. y MARTÍN ARDILES, A. (Coords.): *Crisis económica y relaciones industriales: ensayos sobre el conflicto capital/trabajo: estrategias y alternativas*, Zero, 1985, págs. 85-103.

¹⁰⁰⁶ STC 18/1984, de 7 febrero, Fundamento Jurídico 3.

¹⁰⁰⁷ STC 121/1999, de 28 junio, Fundamento Jurídico 6.

¹⁰⁰⁸ “*Intereses que, por lo tanto, no pueden ser calificados sólo como profesionales y/o corporativos en sentido propio, sino como sociales por su transcendencia supracorporativa y en cierta medida públicos («de relevancia pública»), en su más amplia acepción.*”, en LANDA ZAPIRAIN, J. P.: *Democracia sindical interna...* op. cit. pág. 192.

En función de su configuración, la relevancia constitucional otorgada al sujeto sindical, éste no se encarga únicamente de la defensa de los intereses de sus miembros sino de todos los trabajadores.

En materia de representación la organización sindical deja de estar regida por la normativa civil. La representación del sindicato se transforma de una representatividad privada a una cuasi-pública, caracterizada por la presencia de notables diferencias con la originaria civilista. La representación privada, a excepción de la menoría de edad o la incapacidad, se basa en la voluntariedad, en el ámbito asociativo sin la voluntad del asociado no se puede actuar en nombre del mismo. Sin embargo, en la representación sindical no es necesaria la expresión de la voluntad de ser representado. En su afección pública la falta de voluntariedad está justificada por la necesaria efectividad de la acción sindical, para que el sindicato pueda cumplir la misión impuesta por la Constitución en el artículo 7. El vínculo de la representación no descansa sólo en la afiliación sino en la naturaleza jurídica de sujeto sindical, es la propia Constitución quien otorga al sindicato la capacidad genérica de representar a todos los trabajadores. Esta apreciación existe en otros ordenamientos¹⁰⁰⁹.

El Tribunal Constitucional es tajante en la extensión de la representación más allá de la derivada del contrato civil que supone el acto de afiliación, *“las funciones que a los sindicatos de trabajadores reconoce el art. 7 de la Constitución, de manera que participen en la defensa y protección de los intereses de los trabajadores. De aquí se desprende que su función no es únicamente la de representar a sus miembros, a través de los esquemas del apoderamiento y de la representación del Derecho privado.”*¹⁰¹⁰.

Todo ello lleva a erigir al sindicato en representante general del mundo del trabajo, *“los sindicatos, tanto por el reconocimiento expreso de la Constitución como por obra de los Tratados internacionales suscritos con España, tienen atribuida una función genérica de representación y defensa, no sólo de los intereses de sus afiliados, sino de*

¹⁰⁰⁹ En el caso de Brasil su doctrina determina que *“La CLT, prevé, en su art. 513, que el sindicato sea órgano de colaboración con el Estado, en la solución de los problemas relacionados con las respectiva categoría y aun, en el desarrollo de la solidaridad social [...] Hoy la actuación del Sindicato en la comunidad social debe ser considerada como reflejo de la autonomía del grupo profesional y de la fuerza que posee para influir en los destinos de la sociedad global. Cuando participa en las comisiones de salarios, de las comisiones de perfraccionamiento de la mano de obra, de empleo y de desempleo, de los consejos gestores de fondos sociales, entonces el sindicato puede ser considerado como un verdadero aparcero social de Estado.”*, en BUENO MAGANO, O.: «La organización sindical»... op. cit. pág. 69.

¹⁰¹⁰ STC 70/1982 de 29 noviembre, Fundamento Jurídico 3.

los intereses colectivos de los trabajadores en general;¹⁰¹¹ y de este modo actuará en nombre de todas las fuerzas asalariadas presentes en la relación laboral.

Esta extensión representativa que abarque a todos los trabajadores no es necesaria en toda ocasión, es más puede limitarse en los estatutos de las propias organizaciones sindicales. La elección de recortar su representatividad, por ejemplo a un determinado sector productivo, es una manifestación más de la libertad de autoorganización sindical. Este derecho fue reconocido en diversas sentencias del Tribunal Supremo. En uno de esos fallos el Tribunal entiende que “[...] *nada impide que en el uso del derecho a la libertad sindical, y conforme a una estrategia voluntariamente asumida y determinada, se constituyan Asociaciones Sindicales, cuyo ámbito personal no se extiende a todos los trabajadores*”¹⁰¹². En esta sentencia se enjuiciaba un problema de extensión de un convenio colectivo. Para tratar de dilucidar este tema el Tribunal analiza los estatutos de la organización sindical que firmó dicho convenio, ATEXBANK. Asociación sindical dedicada según sus estatutos a “[...] *la promoción y la defensa de los derechos laborales y sociales e intereses económicos de sus afiliados y, consecuentemente, su representación para temas que le son propios [...]*”¹⁰¹³. Dentro del mismo razonamiento el Tribunal indica que “*Los afiliados, por propia voluntad del sindicato creado, –lo que, de otra parte responde a su nombre–, son los técnicos y profesionales de Argentaria, y por ello la pretensión de la organización, así constituida, de representar a los 5.300 trabajadores que constituían la plantilla total de la antigua Caja Postal –que fue absorbida el 1 de octubre de 1998, por la empresa hoy demandada– excede del ámbito objetivo y personal de actuación.*”¹⁰¹⁴. Similar razonamiento sobre el establecimiento de la representatividad del sindicato en los estatutos sindicales se observa cuando el Tribunal Supremo debió enjuiciar un caso en el cual el SEMAF (Sindicato Español de Maquinistas y Ayudantes Ferroviarios) planteó una demanda de conflicto colectivo por vulneración del derecho al descanso entre jornadas, en relación con las horas extraordinarias de los trabajadores de RENFE. En este caso jurisprudencial se dudaba de la capacidad de tal sindicato para interponer esa medida de conflicto colectivo y el Tribunal terminó fallando que “*el Sindicato demandante ha limitado el ámbito del conflicto a su propio ámbito y natural de actuación, o sea, al*

¹⁰¹¹ STC, Sala segunda, 84/2001 de 26 marzo, Fundamento Jurídico 3.

¹⁰¹² STS Sala de lo social de 19 de junio de 2000, Recurso de Casación núm. 2994/1999, Fundamento Jurídico 2.

¹⁰¹³ Ídem.

¹⁰¹⁴ Ídem.

*ámbito del personal de conducción, que es al que alcanza su representación de acuerdo con sus Estatutos. Y en ese sentido está perfectamente legitimado [...]*¹⁰¹⁵.

En definitiva, el sindicato exhibe una capacidad de representación que exceden del ámbito propio de la representación privada¹⁰¹⁶. En la legislación española los sindicatos dotados de mayor representatividad están capacitados para negociar convenios colectivos con eficacia “erga omnes”, los cuales afectan a los trabajadores de un sector sin importar si están o no afiliados al mismo. Además se les otorga la capacidad de representar institucionalmente a todos los trabajadores.

La extensión de la representación sindical llega a su máxima expresión en el momento de la participación institucional, puesto que ahí el sindicato actúa en nombre de todos los ciudadanos. Un paradigma de esa afirmación lo constituye el artículo 131.2 CE al establecer la participación del sindicato en la planificación general de la economía. Por lo tanto, la intervención sindical en ese tema tan trascendental para la sociedad causará efectos beneficiosos o perjudiciales para todos los ciudadanos. En estos supuestos los sindicatos no están defendiendo solamente los intereses de los trabajadores sino que *“excede no sólo de la representación de intereses del círculo de sus afiliados, sino que sobrepasa la frontera de la propia clase trabajadora, ha encontrado un posible cause para ampliar el haz de beneficiarios de sus logros, que pueden repercutir en el conjunto de la sociedad”*¹⁰¹⁷. El sindicato tiene la función de representar los intereses de los trabajadores, y en determinadas ocasiones su implicación salta de ese ámbito laboral al extenderse a toda la ciudadanía.

Con la calificación de asociación de relevancia constitucional en el ordenamiento jurídico español se fomenta la no afiliación del trabajador, él no participa pero saca partido del trabajo de los demás.

¹⁰¹⁵ STS Sala de lo social de 07 de febrero de 2001, Recurso de Casación núm. 2017/2000, Fundamento Jurídico 3.

¹⁰¹⁶ “[...] podría pensarse que ejercen una representación de tipo privado, nacida de una especie de apoderamiento del trabajador o del empresario a favor de la asociación para que, en su nombre, actúe en defensa de sus intereses. Pero esta representación de tipo privado, que podría nacer de la voluntad del interesado, o directa u automáticamente de la ley, tropieza en nuestro ordenamiento con muchos obstáculos. [...] No puede decirse, por tanto, que la actuación de las organizaciones sindicales y empresariales se rija por los esquemas de la representación de derecho privado,” en GARCÍA MURCIA, J.: *Organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Posición jurídica y dimensión política*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1987, págs. 39 y 40

¹⁰¹⁷ MORA CABELLO DE ALBA, L.: *La Participación institucional del sindicato*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2008, pág. 43.

Mientras los sindicatos realicen actos que repercutan beneficios a los trabajadores sin necesidad de afiliación, éstos en ningún momento verán motivos para ingresar en las organizaciones sindicales dado que no es necesario para satisfacer su interés personal. Cuando para beneficiarse de las conquistas sindicales sea necesario su afiliación entonces será el momento en el que el trabajador se planteará seriamente su inclusión, para no perder las prerrogativas que disfrutaban los miembros.

Esta teoría del “trabajador gorrón” se explica perfectamente en el caso de la participación en las huelgas y el gozo de los frutos obtenidos de ellas. En la realización de la huelga las organizaciones sindicales se ocupan de su convocatoria y de su correcto desarrollo. Ellos serán quienes traten de convencer a los trabajadores para que se unan al paro, pero la decisión final será de ellos mismos. Si voluntariamente deciden unirse al paro, teóricamente no pueden sufrir repercusión laboral alguna. Afirmación muy formalista que poco tiene que ver con la realidad imperante, pues al estudiar los datos de las vulneraciones del derecho a la huelga se indicó que participar en una huelga suele traer consecuencias negativas para los trabajadores participantes. Por lo tanto, el trabajador debe sopesar las ventajas y los inconvenientes de su participación en las huelgas convocadas.

Desde mi punto de vista la forma de desarrollar la huelga entorpece la participación masiva de los trabajadores. Y es que el actual sistema de huelga beneficia al no participante y penaliza con las posibles repercusiones impuestas por los empresarios (ilegales pero que en la práctica se dan) a los trabajadores participantes. Esta situación se perpetúa al permitir que cuando se consigan las reivindicaciones que motivaron el paro recaigan en todos los trabajadores, participantes o no.

De este modo, las posibles consecuencias negativas y la indiferencia de su participación para disfrutar de los éxitos conseguidos, repercuten en los trabajadores menos concienciados y les conducen a evitar la participación en la huelga, al beneficiarse de sus ventajas sin poner en peligro su puesto de trabajo. De cara al empresario serán empleados no reivindicativos, sin conflictividad, y esta consideración le puede granjear futuros tratos preferenciales derivados de su fidelidad al empresario, pero por otro lado también recibirán los efectos positivos de la huelga de sus compañeros puesto que nunca renegarán de los éxitos sindicales.

La constatación de la teoría del “gorrón” con base en la convocatoria de una huelga es observable en cualquier lugar donde se desarrolle un paro laboral, pero el

ordenamiento español cuenta con más situaciones donde esta teoría desarrolla sus postulados.

Una de ellas es el desarrollo de la negociación colectiva. Cuando un sindicato se le faculta a negociar y firmar convenios colectivos superiores al ámbito de la empresa, como la facultad otorgada a determinados sindicatos por parte del Estatuto de los Trabajadores para la firma de convenios colectivos de sector¹⁰¹⁸, se está exponiendo la calificación de representante general de los trabajadores, otorgada por el Tribunal Constitucional. De este modo, si sus decisiones le van a afectar de igual manera para que involucrarse en el organigrama sindical. El trabajador piensa que lo hagan otros en mi nombre pues los beneficios le van a repercutir de igual forma, en virtud de la calificación del sindicato como asociación de relevancia constitucional.

A estas dos situaciones debe sumarse la máxima expresión de esta sobrecualificación sindical que es la posibilidad abierta a los sindicatos de negociar y pactar con las autoridades públicas y privadas en el marco del diálogo social. Se ha definido aquí de sobrecualificación puesto que es ahí cuando la representación del sindicato escapa del ámbito laboral y se expande al resto de la sociedad, sin ningún tipo de elección democrática. Si puede parecer extraño que los sindicatos representen a todos los trabajadores, más sorprendente es que los sindicatos puedan negociar y pactar temas que afecten a toda la sociedad. Los acuerdos alcanzados con los diversos Gobiernos, da igual que sean locales, provinciales, autonómicos o estatales, tendrán consecuencias más allá de los trabajadores y afectarán a la sociedad en concreto, sin que ellos formen parte de las organizaciones sindicales y sin haberlos elegidos.

Con estas circunstancias ¿cómo se va a motivar a los trabajadores a afiliarse a dichas organizaciones? Las citadas circunstancias pueden ser unos de los grandes motivos que produzcan la bajísima afiliación en España y en más Estados donde la afiliación es totalmente voluntaria, sin condiciones.

¹⁰¹⁸ Artículo 87.2 Estatuto de los Trabajadores: *En los convenios sectoriales estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores: a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos. b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos. c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.*

Hasta aquí se ha intentado exponer las diversas causas que podrían explicar la decisión de los trabajadores de no inmiscuirse en la práctica sindical y a partir de ahora se intentará indicar algunas soluciones.

En primer lugar será necesario resolver el problema que se ha planteado de nuevo a las organizaciones sindicales a causa de la implantación de la nueva idiosincrasia individualista y su animadversión sobre lo colectivo, además de introducirse caracteres globales en tal concepción¹⁰¹⁹. Los sindicatos deben volver a reclamar, entre los propios trabajadores, la importancia de su función en pos del fomento y defensa de sus intereses. Estas organizaciones deben retomar la confianza perdida entre la clase obrera, que actualmente se decanta por relacionarse con los empresarios de forma directa sin acudir a la representación colectiva. Prefieren contratar abogados y enzarzarse en pleitos judiciales para la defensa de sus derechos antes que afiliarse a los sindicatos y que sean éstos quienes defiendan sus derechos de manera anticipada, antes de su vulneración mediante la negociación con los poderes empresariales y estatales, o posteriormente con su defensa individualizada de cada caso. Dicho comportamiento temerario por parte de algunos trabajadores conlleva peligrosas consecuencias no sólo para sus intereses individuales, sino para el conjunto de trabajadores, y ya puestos para la sociedad en general, al sentarse las bases para demoler los logros colectivos mediante el empleo pactos individuales. Los asalariados sin contar con el respaldo de la organización sindical son individualmente vulnerables a los designios empresariales y a través de sus pactos les pueden obligar a transigir con aspectos que en presencia del sindicato serían inconcebibles.

Todo ello se conseguirá con la modificación de la estructura sindical y el acercamiento de las organizaciones a cotas más democráticas, transparentes y libre de corruptelas, que permita y fomente la participación de todos afiliados en el desarrollo del sindicalismo, para asegurar de esta forma que el sindicato realiza lo máximo posible para cumplir con los intereses de los trabajadores. Obsérvese lo indicado en la modificación de la estructura sindical, información que se ampliará en los postulados sobre el sindicato global.

¹⁰¹⁹ “En la lógica del liberalismo de hoy en día, la globalización informática, y no el Estado-nación, se hace responsable de la generación de identidades. Simplificando, tal vez podría decirse que así como en el planteamiento liberal clásico los individuos debían emanciparse del tutelaje corporativo para participar en la sociedad definida como nacional, así hoy, en el planteamiento liberal de la era de la globalización, los individuos deben emanciparse de la tutela nacionalista para participar directamente en la sociedad definida como transnacionalizada.”, en DE LA PEÑA, G.: «Individualismo vs cultura comunitaria en el fin del milenio»... op. cit. pág. 24.

Otra acción para revertir la actual situación de falta de representatividad provocada por la escasez de afiliación no dependerá de la organización sindical sino que es cuestión de las autoridades legislativas. Un aspecto que solucionaría el problema actual sería la creación de un sistema de afiliación obligatorio¹⁰²⁰. Modulación a tener en cuenta pero de imposible realización en la actualidad puesto que las exigencias constitucionales, así lo impiden en el caso de España en el artículo 28.1 CE¹⁰²¹ o en el caso de la normatividad internacional tal prohibición podría observarse en el Convenio 87 núm. de la OIT relativo a la libertad sindical y protección del derecho a la sindicación¹⁰²².

En la práctica existen ordenamientos nacionales que incluyen en su sistema de afiliación técnicas cercanas y similares a la afiliación obligatoria aquí propuesta, tal es el caso de Canadá¹⁰²³ donde a través de la “fórmula Rand”¹⁰²⁴ las diversas leyes

¹⁰²⁰ Centrales sindicales han planteado la obligación de la afiliación sindical, como muestra la petición realizada por la CS de UGT. “La central UGT ha mantenido conversaciones “informales” con CC OO y el sindicato vasco ELA-STV para que las elecciones sindicales previstas para 1990 sean las últimas que determinen la representatividad de los sindicatos, tal y como viene sucediendo desde 1978. El cambio en la forma de medir la representatividad sindical será expuesto hoy por el secretario de organización de UGT, Antón Saracibar, en la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, de Santander, donde ahogará por la afiliación sindical obligatoria.”, información extraída de una noticia del periódico “El País” de MARTA ZHEIN, del 24 de agosto de 1989, disponible en la página Web: http://elpais.com/diario/1989/08/24/economia/619912804_850215.html. Consultada por última vez el 4/03/2015.

¹⁰²¹ Artículo 28.1 CE: *Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a formar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.*

¹⁰²² Por ejemplo, esta prohibición se asentaría en la interpretación del Artículo 3. 2 del Convenio núm. 87 OIT: *Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.* Aunque debe apuntarse que se trataría de una interpretación más, dado que el precepto está abierto a más interpretaciones, basadas éstas en la redacción ambigua del artículo.

¹⁰²³ “La mayoría de las leyes laborales canadienses requiere que el patrón deduzca el monto de las cuotas sindicales de los salarios de cada miembro de una unidad de negociación representada por dicho sindicato a solicitud del sindicato. Estas deducciones provienen de los salarios de cada miembro de la unidad de negociación, independientemente de si están sindicalizados o no, para ser enviadas posteriormente al sindicato. A menudo, este arreglo se conoce como la “Fórmula Rand”. En las provincias donde el pago obligatorio de cuotas es objeto de negociación entre las partes, la mayoría de los sindicatos y trabajadores realizan acuerdos sindicales similares. El derecho laboral canadiense también permite a los sindicatos y empleados aceptar cláusulas de contratos colectivos que requieren de afiliación al sindicato como condición para obtener el puesto de trabajo. Estas cláusulas son conocidas como cláusulas de afiliación sindical obligatoria.”, en AA. VV.: *Derecho Colectivo del trabajo en América del Norte*, Secretariado de la Comisión para la Cooperación Laboral, Comisión para la Cooperación Laboral Acuerdo de Cooperación laboral de América del Norte, Washington, DC, 2000, pág. 52, disponible en la página Web: http://new.naalc.org/spanish/pdf/study2_canada.pdf. Consultada por última vez el 14/04/2015.

¹⁰²⁴ “[...] la Fórmula Rand requiere que todos los trabajadores de un centro de trabajo sindicalizado paguen sus cuotas sindicales pero no que los trabajadores se afilien al sindicato. El ministro Rand observó que todos los trabajadores en una unidad de negociación, independientemente de si estaban

laborales obligan a las empresas sindicadas donde sus trabajadores desarrollan su actividad a descontar de sus nóminas la cuota sindical. El caso alemán es diverso dado que no se instaura una afiliación obligatoria¹⁰²⁵ pero para beneficiarse de las ventajas de los convenios colectivos¹⁰²⁶ es necesario estar sindicado al sindicato que ha negociado el contrato colectivo, siempre que no exista un acto administrativo que extienda los efectos del convenio a los no afiliados¹⁰²⁷. Además de la necesidad de estar afiliado para disfrutar de los beneficios de la negociación colectiva, en los países escandinavos la afiliación no siendo obligatoria roza la plenitud puesto que los sindicatos gracias a la alta tasa de afiliación histórica cuentan con una gran cantidad de recursos económicos que destinan por ejemplo a dar a sus afiliados todo tipo de servicios, por ejemplo, cuando están desempleados, también las organizaciones sindicales disponen de una caja de indemnizaciones por desempleo¹⁰²⁸.

sindicalizados o no, se beneficiaban de los mejores salarios, condiciones de trabajo y prestaciones logradas por la acción colectiva de los trabajadores sindicalizados. Rand apreció además que sería injusto que los trabajadores no sindicalizados se beneficiaran de las ventajas aportadas por la sindicalización sin ellos contribuir a los costos de mantener dicho sindicato.”, en AA. VV.: *Derecho Colectivo del trabajo en América del Norte*, Secretariado de la Comisión para la Cooperación Laboral... op. cit. pág. 53.

¹⁰²⁵ “*La constitución alemana – la Ley Fundamental – garantiza la libertad sindical. Esto significa que los trabajadores tienen el derecho de asociarse para formar sindicatos. A nadie se le puede denegar el derecho a afiliarse a un sindicato. Al mismo tiempo la afiliación sindical es voluntaria. Nadie debe ser obligado a ser miembro de un sindicato. A diferencia de lo que ocurre en otros países, los sindicatos alemanes no intervienen en el pago de la compensación por desempleo o de las jubilaciones y pensiones. El cometido primordial de los sindicatos es la política salarial.*”, en DRIBBUSCH, H. y BIRKE, P.: *Los Sindicatos en la República Federal de Alemania Organización, Condiciones Generales, Desafíos*, Friedrich Ebert Stiftung, Berlín, 2012, pág. 2, disponible en la página Web: <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/09326.pdf>. Consultada por última vez el 14/04/2015.

¹⁰²⁶ “*Existe, pues, una gran diferencia en comparación con el Estatuto de los Trabajadores del ordenamiento español. Las reglas alemanas del convenio solamente se refieren a los contratos con trabajadores organizados en el sindicato contratante y, por simetría, a los empleadores pertenecientes a su asociación. Según la doctrina alemana, esta estructura responde al principio democrático. Mediante un acto administrativo es legítimo extender la validez de un convenio, y generalizarla para los no sindicados, lo que ocurre normalmente en las industrias con muchas pequeñas empresas, por ejemplo, en el ámbito de la gastronomía o en el sector de la construcción.*”, en ADOMEIT, K.: «Los sindicatos y los convenios colectivos en Alemania bajo la influencia del derecho europeo», sin más información al ser un artículo online disponible en la página Web:

<http://www.ugr.es/~redce/REDCE5/articulos/08klausadomeit.htm#tres>. Consultada por última vez el 14/04/2015.

¹⁰²⁷ Un ejemplo de este requisito se observa en los convenios por zonas o federaciones “*El convenio colectivo por zonas o federaciones lo acuerda un sindicato con una federación de empresarios. Puede aplicarse a un sector o a parte del mismo y ser válido en una región o en todo el país. Es vinculante por una parte para los miembros de las federaciones empresariales y por otra para los afiliados al sindicato firmante. Aunque se trata de una práctica inusual, un empleador ligado a un convenio colectivo por zonas puede emplear a trabajadores no afiliados al sindicato bajo condiciones laborales divergentes a las del convenio.*”, en SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES SOCIALES INTERNACIONALES: «Alemania, La ley de Convenios Colectivos cumple setenta años», en *Actualidad internacional socio laboral*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 128, octubre 2009, pág. 144, disponible en la página Web:

<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista128/Revista128.pdf>. Consultada por última vez el 14/04/2015.

¹⁰²⁸ “*Esta imagen es parcialmente confirmada por los hechos en la medida en que, sobre todo en Suecia, Dinamarca y Finlandia, la tasa de sindicalización es superior al 80%, esencialmente por dos*

Pero alejándose de tal prohibición constitucional en el caso español, ¿no sería razonable que si todos los trabajadores se benefician de las mejoras de los convenios o de los éxitos de las diversas reivindicaciones sindicales contribuyeran al sostenimiento del sindicato? bajo estas circunstancias ¿sería una locura plantearse la obligatoriedad de la sindicación de todos los trabajadores?

Desde mi punto de vista sería una de las soluciones. Bajo este sistema todo trabajador tendrá la obligación de afiliarse a algún sindicato legalmente constituido. Eso sí, la elección del mismo deberá recaer en su voluntad libremente expresada, sin coacciones o presiones ni por parte de las organizaciones sindicales ni por parte de los empresarios.

La aportación que realizaría el afiliado sería acorde a su nivel de ingresos, instaurando una progresividad, de la misma manera en la que se contribuye a la arcas de los sistemas públicos de sanidad, empleo, etc. La recaudación de las cuotas sindicales recaerá en manos del empresario para quien presta sus servicios el trabajador. Los empresarios retendrán esa cantidad del sueldo ganado por cada trabajador y después deberán dar traslado al sindicato seleccionado.

Importante será vigilar correctamente que las cuotas sindicales lleguen de forma íntegra a las arcas de las organizaciones sindicales. Puesto que como se observó en el tratamiento de la violación de los derechos humanos, de carácter sindical, en ciertos Estados es habitual que los empresarios se apropien indebidamente de una parte o de la totalidad de dichas cuotas. Este control, por aportar una solución, podría estar en manos de la inspección de trabajo de cada Estado, que actuará de oficio si observa cualquier anomalía. Para facilitar la carga de trabajo a la inspección, a los empresarios se les podría imponer la obligación de dar cuenta de las transacciones realizadas a los

*razones: 1) la regla implícita según la cual, las personas que no están afiliadas a un sindicato no pueden beneficiarse de los dispositivos de los convenios colectivos y se encuentran solos ante los empresarios para negociar y 2) la existencia de un sindicalismo de servicios puesto que, históricamente, los sindicatos han mantenido lazos estrechos con las cajas de indemnización del desempleo y cada sindicato tiene su propia caja. Asimismo, los sindicatos ayudan a los desempleados a encontrar un empleo, una formación en su sector, o les envían correos electrónicos de información sobre el sector. De modo que, a pesar de una ligera erosión de la tasa de afiliación, que concierne sobre todo a los sindicatos tradicionales, las centrales nórdicas siguen gozando de una amplia representatividad.”, en URTEAGA, E.: «El modelo escandinavo y su transposición en los países europeos», en *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, núm.16 2008, pág. 71, disponible en la página Web:*

http://www.ehu.eus/ojs/index.php/lan_harremanak/article/download/3098/2724. Consultada por última vez el 14/04/2015.

sindicatos de forma similar a lo realizado con las declaraciones del impuesto del valor añadido o del impuesto de sociedades.

Si la sindicación es obligatoria se podría plantear problemas con las contribuciones cuando el trabajador ha dejado de estar empleado. Dos son las situaciones que hacen surgir dudas sobre el mantenimiento de la aportación a las organizaciones sindicales:

Cuando la cesación en su actividad profesional sea temporal, los trabajadores desempleados que por diversos motivos han dejado de tener trabajo pero en un futuro podrán encontrar uno nuevo. Aquí se abren diversas variantes: en el caso de que dispongan de la prestación por desempleo, la aportación al sindicato se mantendrá activo reteniéndose de las cantidades que reciban. El organismo emisor de la prestación deberá detraer las cantidades correspondientes, siempre guardando relación con el nivel de ingresos. Similar régimen jurídico puede aplicarse a los trabajadores que se encuentren en situaciones de incapacidad temporal.

Sin embargo una situación diversa se plantea cuando el trabajador carezca de cualquier tipo de ingreso, en esta delicada situación el pago de la cuota sindical se suspenderá, no así su afiliación y los derechos inherentes a ella. La suspensión de su obligación de contribuir al sindicato pero no los derechos que ella comporta se justifica porque será en esta época cuando la ayuda del sindicato sea crucial para el futuro del trabajador. Esta situación, por ejemplo, podrá ser provocada por la finalización de la prestación por desempleo en parados de larga duración.

Una situación excepcional se plantea con la baja voluntaria del trabajador. En este supuesto produce que no devenga ninguna prestación por desempleo. Desde mi punto de vista la obligación de contribuir se mantendrá no de manera indefinida, sino sólo por un período determinado, por ejemplo, un mes. Si alcanzado ese período no se encuentra trabajo, y sus recursos económicos son insuficientes para asegurar un nivel de vida digno, se aplicará el régimen de los parados sin prestación. La cantidad a aportar en ese determinado supuesto, se debe recordar los principios generales de esta teoría propuesta, será progresiva a sus recursos personales, por ejemplo.

Otro supuesto que puede hacer dudar sobre la sindicación obligatoria es la situación de los autónomos, sin personal a su servicio y que por lo tanto tienen derecho

a formar parte de un sindicato¹⁰²⁹. Si los mismos se benefician de los avances del sindicalismo la afiliación será obligatoria. El régimen de aportaciones al sindicato de su elección tendrá una especificación básica, él mismo será quien está obligado a realizar sus contribuciones a la organización, caso similar a los trabajadores desempleados sin prestación y que tengan patrimonio suficiente para que la cuota sindical no ponga en peligro un nivel de vida digno. En ese caso, el trabajador pagará su cuota directamente al sindicato elegido.

La situación de los jubilados es otra interesante cuestión a estudiar. Podría pensarse que ellos al haber finalizado su vida laboral no tendría sentido su participación en las organizaciones sindicales, pero la doctrina y la jurisprudencia, al contrario, defiende ese derecho al igual que para los desempleados¹⁰³⁰. El legislador zanjó este tema a través de la disposición 3.1 de la LOLS¹⁰³¹, al establecer la regulación de que los trabajadores parados y jubilados no podrán fundar sindicatos para la defensa de sus intereses pero si se les permite la creación de asociaciones, artículo 22 CE. Se les excluye del derecho a fundar, pero no el de afiliarse. De esta forma podrán formar parte de la masa social de las organizaciones sindicales ya constituidas puesto que el derecho a afiliarse a ellas permanece inalterado

En relación con la sindicación obligatoria del jubilado varía dependiendo de las funciones otorgadas a la organización social. Por un lado, el jubilado y algunos tipos de

¹⁰²⁹ La exclusión de los mismos del régimen de libertad sindical no estaría del todo justificada, dado que no lo impide ni el artículo 7 CE ni el artículo 28.1 CE. El único requisito es que no tengan trabajadores a su cargo, si no se diese esta circunstancia se trataría de empresarios en virtud del 1.2 ET y se les aplicaría el régimen pertinente de asociaciones empresariales, patronales. En el caso de no tener trabajadores, la LOLS establece en el 3.1 el derecho a afiliarse pero no a formar sindicatos del mismo modo que a los desempleados, jubilados y pensionistas. Por lo tanto, pueden formar parte de los sindicatos ya constituidos pero ellos mismos no podrán crear sindicatos exclusivos para defender sus intereses propios, el citado artículo de la LOLS si deja abierta la posibilidad de fundar asociaciones reguladas por la legislación específica.

¹⁰³⁰ “De este modo, hay que aceptar, como por otra parte hace implícitamente el mismo artículo 28.1, que sean titulares del derecho todos los funcionarios públicos y servidores de las administraciones públicas, y los desempleados, casos que son los que han aparecido hoy por hoy como problemáticos.”, en VIDA SORIA, J.: «Artículo 28.: Derechos sindicales y huelga», en ALZAGA VILLAMIL, O.(Dir.): *Comentarios a la constitución española de 1978 vol. III (Artículos 24 a 38)*, Editoriales de derecho reunidas, Madrid, 1983, pág. 217.

¹⁰³¹ “En definitiva, está vedado el ejercicio de la libertad sindical a los empresarios (ATC 113/1984). En cambio, gozan de un régimen especial los trabajadores autónomos, de acuerdo con las previsiones de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, así como los jubilados, pensionistas y desempleados quienes pueden afiliarse a sindicatos ya existentes pero no fundar sindicatos que tengan por objeto la defensa de esos intereses singulares (artículo 3.1 de la Ley Orgánica de Libertad sindical y ATC 620/1985).”, en CANOSA USERA, R.: «Sinopsis del artículo 28», artículo disponible en la página Web:

<http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/sinopsis/sinopsis.jsp?art=28&tipo=2>. Consultada por última vez el 30/03/2015.

pensionistas (incapacidad permanente absoluta, por ejemplo) no tendrán la perspectiva de tener un nuevo trabajo puesto que ha finalizado su vida laboral por lo tanto su sindicación obligatoria ante sus nulas perspectivas laborales sería injustificada. Esta situación sería la adecuada si los sindicatos se ocuparan solamente de cuestiones laborales pero desde este trabajo se ha abogado por la función social del sindicato. Los sindicatos trabajan por el mantenimiento y mejora del sistema de pensiones, la aportación de la seguridad social en la financiación de los medicamentos necesarios para su salud y, en general, todo tipo de acciones destinadas al mantenimiento del estado del bienestar. Así que la labor de los sindicatos afecta profundamente a sus intereses y por lo tanto justifica la sindicación obligatoria de este colectivo. La aportación irá en consonancia con la cantidad económica que reciban en concepto de pensión por jubilación o por incapacidad.

En relación a la cuota sindical, su progresividad es lo más equitativo y no la proporcionalidad dado que la aportación sería igual cada uno dentro de sus posibilidades. El que más cobra más porcentaje tiene que aportar.

La carga sindical, en forma de aportación económica, no deberá ser obligatoria más que cuando se supere el salario mínimo interprofesional, para asegurar un nivel mínimo para la subsistencia del trabajador con menos ingresos. Así se impedirá que la cuota sindical sea una carga insostenible para el afiliado. La idea del salario mínimo será aplicable a todos los afiliados, ya sea trabajadores en activos, jubilados, desempleados, etc.

De manera similar a lo propuesto para los casos de los trabajadores que no tengan ningún tipo de ingresos, la aportación de los trabajadores autónomos sin personal a su servicio también se verá beneficiada por la posibilidad de su suspensión, al posibilitar dejar de contribuir en los períodos en los cuales no tengan ingresos mínimos y su patrimonio personal no le permita vivir dignamente. Imagínese que no tiene clientes o simplemente no puede realizar su labor por un accidente o enfermedad.

La instauración de la afiliación obligatoria desde mi posición supondría la superación de los problemas observados anteriormente. De un plumazo resolvería el problema de la escasa afiliación sindical, la tasa sería de 100% de los trabajadores, de este modo el sindicalismo sí que tendría la consideración de representante general de la clase trabajadora, no fruto de la creación de una entelequia jurídica, sino porque los propios trabajadores han depositado en él su confianza. Además con su instauración se

evitaría la concepción del sindicato como un elemento corporativista, el trabajador afectados por las decisiones de las organizaciones sindicales tendrá el derecho, como miembro, de participar en la adopción de las mismas. Con ello aumentará la cuota democracia en la participación del sindicato, que hasta ahora parece residir en los responsables y dirigentes de los sindicatos. Todo afectado por las medidas adoptadas por el sindicato tendrá el derecho de expresar su opinión.

La afiliación obligatoria no debe causar al lector el engaño de que los sindicatos descuidarán sus funciones al tener asegurada la afiliación de los trabajadores. Este hecho se daría si no existiese el pluralismo sindical. Gracias a su presencia en la mayoría de los ordenamientos, los sindicatos que podrán ver aumentados exponencialmente sus afiliados deberán ganarse su confianza de igual forma que hasta la fecha y no deberán descuidar sus funciones. Este descuido supondría la pérdida de la confianza de los trabajadores. Bajo el régimen de la afiliación obligatoria los afiliados podrán libremente cambiar a otras organizaciones cuando ellas no cumplan con sus expectativas.

Otra ventaja que ofrece la presente teoría sobre la afiliación es la posibilidad de eliminar las subvenciones públicas para las organizaciones sindicales. Los sindicatos se financiarán principalmente a través de las aportaciones de cada trabajador y mediante la realización de una serie de actividades mercantiles. Con esta medida se facilita la independencia del sindicato de los poderes públicos y privados.

En definitiva, el sindicato deberá más que nunca trabajar por el bienestar de los trabajadores y de la sociedad en general para asegurar su subsistencia, puesto que si los afiliados observan que ha actuado en contra de sus intereses podrá desligarse del actual y afiliarse a otro diverso, llevándose con él su aportación económica.

III.III. FOMENTAR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL: PERSPECTIVAS PRESENTES Y FUTURAS

La consolidación del fenómeno sindical en los ámbitos nacionales es de una importancia capital pero no es suficiente para alcanzar todos objetivos propuestos en estas líneas. El sindicalismo y su acción no deben quedarse en su territorio,

preocupados ambos exclusivamente por los aspectos locales. El aislamiento del sindicato con sus problemas nacionales repercutirá en su incapacidad para plantear respuestas efectivas a los problemas que actualmente asolan a los trabajadores. El movimiento sindical, así planteado, es débil y el camino para superarlo es la localización de su lucha en la fuente del problema.

De esta forma con la actual perspectiva sindical se favorece a las teorías neoliberales y su afán por individualizar las relaciones laborales, al justificar su incapacidad de representar los intereses de los trabajadores en la actual globalización.

Para hacer frente a los ataques sufridos en el disfrute de los derechos humanos debe lucharse al nivel en el que éstos han sido perpetrados. El espacio de actuación sindical se desarrollará más allá de las fronteras internas¹⁰³², ganando una dimensión supranacional, pues numerosas decisiones (laborales/económicas) de notable importancia para los intereses de los trabajadores son adoptadas a este nivel. Circunstancias que exigen elaborar políticas de actuación socio-económica diferentes a las adoptadas normalmente en el desarrollo de la acción sindical¹⁰³³. En las últimas décadas estos efectos se han dejado notar en la práctica sindical; las medidas planteadas por los sindicatos nacionales frente a las decisiones de las multinacionales no tienen ninguna eficacia dado que la decisión no incumbe a la dirección local. En estas circunstancias el órgano de decisión escapa del radio de acción del sindicato nacional. Por lo tanto su capacidad de presión se diluye al estar limitada por el factor territorial.

El aislamiento y el consecuente debilitamiento sindical se combaten a través del fomento de la perspectiva transnacional de los sindicatos.

¹⁰³² “La globalización ha desplazado el poder del nivel nacional y local, al nivel internacional. Esto requiere que los sindicatos se centren en nuevas metas de acción y está provocando una profunda revisión de las funciones y estructuras sindicales internacionales.”, en CIOSL: «Globalización de la justicia social, el sindicalismo en el siglo XXI»... op. cit. págs. 137-138.

¹⁰³³ Claves interesantes sobre la actuación de las organizaciones sindicales sobre este tema se observan en el texto de SASTRE IBARRECHE, R.: «Algunas claves para un sindicalismo también mundializado», en *Revista de Derecho Social*, núm. 21, 2003. págs. 67-96.

De esta manera en el fenómeno sindical debe expandir su ámbito de acción hacia el horizonte global, su función en el sector internacional¹⁰³⁴ traerá numerosos beneficios a la clase obrera al contar con un gran margen de actuación¹⁰³⁵.

La necesaria implicación en el ámbito internacional no significa descuidar el interno. En este punto es necesario recordar lo apuntado, la existencia de una mutua dependencia entre el ámbito nacional e internacional del sindicalismo. Ambas extensiones del sindicalismo se necesitan, no puede subsistir el uno sin el otro, se complementan. La interdependencia tradicional, como casi todos los aspectos que afectan al sindicato, se ha visto agravada por la introducción de los valores supremos del proceso globalizador. Dichos sectores, por lo tanto, son fundamentales para una correcta eficacia de la acción sindical y deben desarrollarse ambos paralelamente¹⁰³⁶.

La creciente tendencia a la globalización de las relaciones laborales no se ha traducido en el desarrollo de un sistema de regulación internacional de las mismas, de ahí que la participación sindical en dicho ámbito se aventura crucial para la defensa de los trabajadores. Si la protección no deriva de los poderes públicos serán las organizaciones sindicales quienes velen por su respeto. Sin embargo, en la actualidad la actividad sindical internacional es muy limitada. La escuálida eficacia sindical internacional¹⁰³⁷, la precariedad de las redes de comunicación entre los diversos sujetos sindicales, la falta de un referente sindical fuerte en el ámbito internacional son características que evidencian la necesidad de un cambio en el sistema. Esta

¹⁰³⁴ “*Los ámbitos tradicionales de intervención sindical se encuentran condicionados por la lógica del mercado, del libre comercio como norma generalizada, del crecimiento económico depredador de los recursos naturales, del protagonismo sin control de las empresas transnacionales, de los procesos de deslocalización, del progresivo aumento de las migraciones, de las privatizaciones y desregulaciones de derechos, de la crisis de la empresa tradicional, del debilitamiento de los sistemas jurídicos nacionales, del desplazamiento de decisiones de instancias representativas y nacionales a núcleos de poder especializados de carácter supranacional cuyas decisiones son poco transparentes, de carácter sectorial y con fecha de caducidad y que constituyen un procedimiento incapaz de construir normas jurídicas eficaces para garantizar derechos de las mayorías sociales. En definitiva, existen nuevos escenarios dónde la acción sindical debe recomponer, no sólo aspectos organizativos sino estratégicos y tácticos de intervención en el ámbito internacional.*”, en HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, J. y DE LA FUENTE LAVÍN, M.: «El movimiento sindical ante la globalización neoliberal: algunos ejes de intervención.»... op. cit. pág. 42.

¹⁰³⁵ “*Los sindicatos tienen un considerable margen de acción en el plano internacional.*”, en SOMAVÍA, J.: «Los sindicatos en el siglo XXI»... op. cit. pág. 15.

¹⁰³⁶ “*La gran diferencia es que tendremos que cambiar nuestras estructuras y métodos para obtener resultados tanto a nivel local como internacional.*”, en JORDAN, B.: «Los sindicatos en el siglo XXI»... op. cit. pág. 37.

¹⁰³⁷ “*El problema fundamental del sindicalismo es que no posee una capacidad de acción internacional efectiva real en ninguno de los distintos ámbitos de la acción sindical, ya sea en el nivel de empresa, de sector o general. A pesar de ser reconocido como un interlocutor legítimo en distintas instancias internacionales, la capacidad de influenciar en la toma de decisiones por parte sindical es muy limitada.*”, en ANTENAS COLLDERRAM, J.Mª.: «Los sindicatos ante la globalización. ¿Hacia qué nuevas formas de solidaridad internacional... op. cit. pág. 42.

insuficiencia es cuanto menos llamativa, por no decir contradictoria, dado que el internacionalismo forma parte de los orígenes del sindicalismo. La actuación internacional no resulta ninguna novedad para el movimiento sindical, más bien su fomento supondrá la recuperación de sus raíces históricas¹⁰³⁸. El impulso internacionalista instaurado en la genética sindical se ha ido diluyendo. En la actualidad la expresión en los estatutos de las organizaciones sindicales de su carácter internacional debe ser entendida como un mero recurso retórico sin prácticamente aplicación real¹⁰³⁹.

La evolución necesaria para no devenir los sindicatos y sus instrumentos en mecanismos inservibles para la defensa de los derechos humanos exige que el sindicalismo se organice en estructuras más desarrolladas y alejadas de la visión proteccionista de los intereses nacionales¹⁰⁴⁰. Es necesario que la aspiración internacionalista de los sindicatos deje de ser un mero principio de actuación y pase a convertirse en una verdadera meta. El sindicalismo necesita diseñar estructuras internacionales¹⁰⁴¹ con el propósito de aumentar el radio de acción de sus organizaciones al mayor número de trabajadores en un mayor número de territorios y fortalecerse gracias a la conexión de las diversas fuerzas sindicales nacionales.

¹⁰³⁸ “El proceso de globalización que se configura a comienzos del siglo XXI hace necesario recuperar aquella orientación internacional que caracterizó los orígenes del movimiento sindical, y que se fue perdiendo en un siglo XX marcado por los dramáticos y oscuros periodos de dos guerras mundiales y la división del mundo en dos bloques.”, en LEZCANO, F. y ARAGÓN, J.: «Notas sobre la importancia de la construcción del sindicalismo internacional», en *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*, CC.OO., núm. 8, mayo 2007, págs. 14-15, disponible en la página Web:

<http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/5/o33457.pdf>. Consultada por última vez el 20/06/2015.

¹⁰³⁹ “Estamos de acuerdo en que la unidad de los trabajadores ha sido uno de los principios básicos en la historia del movimiento obrero internacional, sin embargo, muchas veces, dadas las dificultades objetivas para alcanzarlo, el principio ha quedado archivado o relegado a la mera retórica. Por eso, la unidad más que un principio (o además) debe ser entendido como un objetivo de trabajo, como un deber”, en MORENO DE ALBA, J.: «Unidad Sindical: un paso adelante», en *Reflexiones sobre la unidad sindical internacional. Cuaderno de Integración Andina*, núm. 14, Perú, 2005, pág. 30, la referencia a la revista estuvo disponible a lo largo del desarrollo de este trabajo en la página Web:

<http://www.plades.org.pe/component/content/article?id=21>. Consultada por última vez el 10/02/2015.

¹⁰⁴⁰ “Los objetivos son claros para todos los sindicatos que deben aunar esfuerzos y no caer en políticas sindicales proteccionistas de puestos de trabajo en el corto plazo a costa de rebajas sociales para los trabajadores. Eso sería nuestro mayor error y de una miopía sindical que pasaría factura al conjunto de la clase trabajadora.”, en LÓPEZ, A.: «El sindicalismo internacional frente a la crisis global», en *Revista Unión*, UGT, núm. 220, abril 2009, pág. 45, disponible en la página Web:

http://portal.ugt.org/Revista_Union/numero220/p44.pdf. Consultada por última vez el 09/02/2014.

¹⁰⁴¹ “El actual proceso de globalización determina una nueva configuración de la realidad económica, social y productiva, y exige del movimiento sindical huir de posiciones defensivas para pasar a trabajar a la ofensiva, abordando retos que no tienen espera y que requieren de propuestas de trabajo coordinado a escala internacional, sustentadas en la necesaria movilización social, y la articulación de propuestas que acompañen este trabajo, con el objetivo de promover cambios sobre el actual modelo de globalización a fin de incorporar a él elementos de cohesión y equidad.”, en DE BENITO, R.: «Los sindicatos en la globalización», en *Cursos de verano de la Universidad Complutense de Madrid*, publicado en *La Insignia*, España, julio 2007, sin paginación al ser un artículo online disponible en la página Web: http://www.lainsignia.org/2007/agosto/econ_002.htm. Consultada por última vez el 09/02/2015.

Con el objetivo de desarrollar la acción sindical más allá de las fronteras internas, y especialmente ser capaz de negociar las grandes decisiones y orientaciones económicas/sociales junto a las instituciones financieras globales y las corporaciones multinacionales, será necesario que las organizaciones sindicales adquieran el reconocimiento de interlocutores sociales válidos también en el ámbito internacional¹⁰⁴².

La extensión de la acción sindical en el ámbito internacional debe realizarse desde los propios sindicatos nacionales¹⁰⁴³. Opción de lo más lógica, puesto que al alentar a los sindicatos nacionales a expandir su campo de actuación más allá de las fronteras nacionales se logrará la modulación de su organización. Y se pondrá fin al preocupante aislamiento internacional, al favorecer que el sindicato levante la cabeza y se preocupe por algo más que su problemática nacional, convirtiendo aunque sea mínimamente en una organización más abierta a los problemas globales.

Lo acertado es que unido a la expansión de sus horizontes se promoviera a su vez la unidad internacional de los sindicatos con el fin de hacer más efectiva esta nueva acción sindical transfronteriza. Al integrar y apuntalar el sindicalismo internacional, se fortalece a su vez las capacidades del movimiento sindical nacional, debido a que las organizaciones sindicales nacionales no se encuentran solas en su actividad. Ellas están respaldadas por unas organizaciones estructuralmente más fuertes. Dichas organizaciones obtienen su fuerza a partir de la unión de varias estructuras sindicales.

No debe olvidarse en este punto la idea de la interdependencia entre las organizaciones sindicales nacionales e internacionales, aquello que beneficie a uno repercutirá positivamente al otro. Si el sindicato nacional es fuerte, su participación en la organización sindical internacional la hará más vigorosa y si por ejemplo un sindicato

¹⁰⁴² “La posibilidad de obtener frutos reales de la actividad de interlocución y negociación con las instituciones internacionales (o con los gobiernos nacionales en lo que se refiere a la fijación de las posturas de estos en materia de política internacional en el terreno de la UE o en las negociaciones dentro de la OMC por ejemplo) queda mermada por la poca capacidad de acción internacional efectiva que los sindicatos poseen, la cual diluye su capacidad de presión y su credibilidad en este terreno. Un sindicalismo cuya posibilidad de actuación en la arena internacional es muy débil difícilmente será escuchado seriamente por sus interlocutores institucionales de este nivel, ni podrá imponer cambios sustanciales en sus políticas.”, en ANTENAS COLLDERRAM, J. M^a.: «Los sindicatos ante la globalización. ¿Hacia qué nuevas formas de solidaridad internacional?». op. cit. págs. 42-43.

¹⁰⁴³ “Al igual que en los organismos internacionales, donde son los estados nacionales (sobre todo Estados Unidos) quienes deciden las orientaciones básicas y la estructura de los mismos, en el sindicalismo internacional es por decisión de los sindicatos nacionales que se avanzará en la globalización de la lucha sindical.”, en ARRIOLA, J.: «Prólogo», en ARRIOLA, J. (Edit.): *Globalización y Sindicalismo. Perspectivas de la globalización...* op. cit. pág. 29.

nacional es débil, la afiliación de éste a un sindicato internacional corregirá en la medida de las posibilidades este defecto. Por lo tanto, ambos ámbitos deben desarrollarse a la par con el fin de cimentar un terreno donde la acción sindical sea efectiva. El fortalecimiento de ambas facetas del sindicalismo, nacional e internacional, hará de los sindicatos organizaciones más preparadas para la defensa de los intereses y de los derechos de los trabajadores allá donde se produzcan sus vulneraciones, sin importar el factor territorial. Esta sinergia de fuerzas será un paso decisivo para el movimiento sindical y el desarrollo de su acción.

La unidad sindical internacional debe ser concebida como un mecanismo fundamental de cooperación sindical para mejorar la eficiencia de las respuestas de tales organizaciones ante los retos presentes y futuros que se les planteen.

Obsérvese la anómala situación que existiría en el caso de no crear instrumentos de unión sindical internacional. Si la acción sindical de cada organización nacional se traspone al ámbito transnacional, aspecto sugerido en este trabajo, pero dicho traslado es realizado de forma individual, la acción estará tan difuminada y debilitada que el hecho de internacionalizarse no tendrá ningún efecto positivo. En concreto la acción solitaria de un sindicato nacional frente a una gran corporación transnacional no causará efecto alguno, al no ser tenido en cuenta por representar a un grupo mínimo de trabajadores. Por lo tanto, la internacionalización de su acción al ser individual antes de ser concebida como un avance será una pérdida inútil de recursos sindicales. La internacionalización de los sindicatos nacionales sino se produce una suerte de unión sindical internacional, con base en la afiliación en organizaciones que agrupen a más sujetos sindicales, no tendrá ningún sentido ni cumplirá con el objetivo de fortalecer el sindicalismo, sino todo lo contrario.

Por ello, el recurso a la unión de las fuerzas sindicales en el seno de organizaciones mundiales, de una necesidad imperiosa pero de cumplimiento nada sencillo¹⁰⁴⁴, es lo más adecuado para conseguir que las acciones sindicales tengan una magnitud suficiente en el ámbito internacional. Así las empresas, las organizaciones

¹⁰⁴⁴ “Sabemos que el empeño no es fácil, y que necesita no solo de voluntad política y del diseño de programas de acción sindical, trazados desde una perspectiva internacional, sino de estructuras organizativas capaces de llevarlos a cabo, y que no serán el resultado de una mera agregación de las estructuras nacionales.[...] Pero las dificultades no ocultan la urgencia para desarrollar el sindicalismo internacional hoy, en una etapa de cambio histórico que nos enfrente a importantes cambios en el mundo del trabajo, que solo pueden tener como escenario una acción sindical internacional.”, en LEZCANO, F. y ARAGÓN, J.: «Notas sobre la importancia de la construcción del sindicalismo internacional»... op. cit. pág. 15.

internacionales y los Estados las tendrán en cuenta y no las ignorarán, situación que ocurriría si dicha acción fuera planteada por el sindicato de forma aislada e individual.

Actualmente se han dado importantes pasos para implantar la acción sindical a nivel internacional y estas cuatro son las organizaciones sindicales más importantes por el número de trabajadores que representan en el ámbito internacional, más una expresión de la representación de los trabajadores a nivel regional.

- A) Confederación Sindical internacional (CSI)
- B) Comité Consultivo Sindical ante la OCDE (TUAC)
- C) Federaciones Sindicales Internacionales (FSI)
- D) Sindicatos Globales (Global Unions)
- E) Confederación Europea de Sindicatos (CES)

III.III. A) La Confederación Sindical Internacional

La CSI es la organización sindical internacional más importante en la actualidad al representar a 176 millones de trabajadores de 162 países a fecha de 2015¹⁰⁴⁵ por los 168 millones de trabajadores en 2010¹⁰⁴⁶ y que además cuenta con 328 organizaciones nacionales afiliadas. Afirmación refrendada por la progresiva pérdida de influencia entre los trabajadores del mundo de su antigua rival la Federación Sindical Mundial (FSM). Así algunas de las organizaciones más importantes que formaban la FSM han pasado a integrar la CSI. Estos datos hacen entender que la Confederación tenga un papel predominante en el actual panorama sindical internacional.

Esta institución aglutina a las antiguas afiliadas de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y de la Confederación

¹⁰⁴⁵ “La CSI representa a 176 millones de trabajadoras y trabajadores en 162 países y territorios, y cuenta con 328 organizaciones afiliadas nacionales.”, datos extraídos de la Web de la Confederación Sindical Internacional: <http://www.ituc-csi.org/about-us.html>. Consultada por última vez el 10/02/2015.

¹⁰⁴⁶ “La acción global sindical tiene su protagonista, la joven Confederación Sindical Internacional (CSI), un único sindicato para todo el mundo. Los 168 millones de trabajadores y trabajadoras afiliados en 155 países dan la fuerza al que es el instrumento imprescindible para dignificar y construir una globalización más humana. La lucha por el trabajo digno es la divisa de la alianza sindical mundial, otro instrumento imprescindible para construir el sindicato cada día.”, en GRANADOS, E.: «El sindicato que viene», en *La factoría*, núms. 45-46, enero-febrero 2010, sin paginación al ser una versión online disponible en la página Web: <http://www.revistalafactoria.eu/articulo.php?id=519>. Consultada por última vez el 10/02/2015.

Mundial del Trabajo (CMT), además de otras organizaciones sindicales que no estaban integradas en ninguna estructura internacional¹⁰⁴⁷.

El origen de la CSI se encuentra en la fusión entre la CIOSL y la CMT, que se disuelven para permitir la creación de este nuevo ente internacional y mejorar así la representatividad de los trabajadores en el sector internacional.

Su fundación se produjo en una reunión llevada a cabo en Viena, del 1 al 3 de noviembre de 2006. Esta constitución oficial de la CSI estuvo precedida por un gran trabajo previo, a base de debates, pactos entre las diversas organizaciones. Como prueba de tal trabajo existen unos documentos anteriores, fruto de la negociación entre las diversas organizaciones fundadoras de la Confederación, donde quedan introducidas ciertas ideas sobre la creación de una organización internacional en el ámbito sindical. Especial importancia tiene una declaración de 2004 titulada "*Principios básicos para una nueva organización sindical internacional*" rubricada por los secretarios de ambas organizaciones la CIOSL y la CMT. Así quedó plasmado que la intención de su constitución no fue algo precipitado. Se llevaba tiempo manteniendo discusiones, entre las organizaciones sindicales presentes a escala mundial, con miras a la creación de una nueva organización sindical mundial abierta a otras organizaciones sindicales nacionales, democráticas e independientes¹⁰⁴⁸. Su constitución formal fue en 2006 pero ya existían intenciones firmes de constituir una organización similar a la actual CSI en fechas anteriores como demuestra la declaración conjunta de 2004.

El objetivo, marcado en la declaración de 2004, es la creación de una nueva organización unificada, un paso decisivo hacia el nuevo internacionalismo sindical. Intento muy loable de construir una organización internacional de carácter sindical que

¹⁰⁴⁷ "Reúne a las antiguas afiliadas de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), además de otras organizaciones sindicales que no estaban previamente afiliadas a ninguna internacional.", información extraída de la página Web: http://www.aragon.ccoo.es/webAragon/Areas:Internacional_y_Cooperacion. Consultada por última vez el 10/02/2015.

¹⁰⁴⁸ "Para darle "forma" a las conversaciones CIOSL-CMT los secretariados de ambas organizaciones formularon una declaración llamada "Principios Básicos para una Nueva Organización Sindical Internacional". El objetivo declarado fue "agrupar a todas las centrales sindicales democráticas e independientes en el mundo". Obviamente, el concepto implica la exclusión de aquellas organizaciones que, a juicio de la CIOSL, no son "democráticas" ni "independientes".", en FRENTE DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE MÉXICO (FTE): «La "unificación" sindical de la CIOSL-CMT», en *Energía*, FTE de México, vol. 6, núm. 78, 2006, sin paginación al ser una versión online disponible en la página Web: <http://www.fte-energia.org/pdf/e78-30-35.pdf>. Consultada por última vez el 10/02/2015.

agrupara el mayor número de sindicatos nacionales y donde se prima, para su pertenencia, el carácter democrático e independiente de dichas organizaciones¹⁰⁴⁹.

La finalidad perseguida con la inclusión del requisito de la democracia es sencilla; el contagio a la nueva organización sindical de un carácter democrático desde un momento anterior a su nacimiento. Las organizaciones que se agrupen en la CSI ya tendrá un bagaje democrático propio, de este modo la democracia formará parte de su idiosincrasia y así el funcionamiento de la CSI será más sencillo al no tener que implantar los preceptos democráticos en dicha organizaciones.

Esta declaración y sus ideas son recogidas y plasmadas en el 18º Congreso de la CIOSL celebrado en Mizayaki, Japón, durante el noviembre de 2004. Recepción producida en la instauración de un apartado titulado "*Hacia la unificación*" en la propia resolución de dicho Congreso. El documento contiene en su parte III un extenso proyecto de resolución titulado "*Globalizar la solidaridad-Establecimiento de un movimiento sindical para el futuro*"; y un apéndice titulado "*Principios básicos para una nueva organización sindical internacional*"¹⁰⁵⁰. Este texto supone una auténtica plataforma programática para la nueva organización con la inserción del ideal de reconstruir el movimiento sindical internacional a través de la unificación de las fuerzas democráticas e independientes del sindicalismo mundial a través de una nueva confederación internacional.

Para entender la naturaleza y funciones de la CSI es necesario estudiar el programa de la misma, adoptado por el Congreso Fundador de la CSI desarrollado en Viena del 1 al 3 de noviembre de 2006. Además será preceptivo analizar sus estatutos y reglamentos, aprobados por el Congreso Fundador, y enmendados posteriormente por el II Congreso Mundial de la CSI celebrado en Vancouver, Canadá, durante el mes de junio de 2010.

¹⁰⁴⁹ "La Confederación aspira a ser una organización unificada y pluralista, que represente al movimiento sindical mundial. Afiliará sindicatos democráticos, libres e independientes, respetando sus diversos orígenes y formas particulares de organización.", en Apéndice a la Resolución N° 1 del 18º Congreso Mundial de la CIOSL (Parte III) Principios básicos para una nueva organización sindical internacional.", en RYDER, G.: «Globalizar la solidaridad establecimiento de un movimiento sindical mundial para el futuro», Informe de Secretario General de CIOSL para el 18º Congreso Mundial de CIOSL, diciembre 2004, Mizayaki, Japón, pág. 53, disponible en la página Web: http://www.fiteqa.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc20421_Globalizar_la_solidaridad__Establecimiento_de_un_movimiento_sindical_mundial.pdf. Consultada por última vez el 10/02/2015.

¹⁰⁵⁰ RYDER, G.: «Globalizar la solidaridad establecimiento de un movimiento sindical mundial para el futuro»... op. cit. págs. 53-55.

La creación de la CSI conlleva la instauración de un instrumento de un renovado internacionalismo sindical con una voz más fuerte y más unida a nivel mundial, con el objetivo principal de abordar el desafío de la globalización con energías y esperanzas renovadas¹⁰⁵¹. En el programa del Congreso Fundador se fija un objetivo, el cambio de la globalización de una manera fundamental para extender sus beneficios a la mayor parte de los trabajadores¹⁰⁵². Una forma de realizar esta modificación del proceso globalizador será incidir en las empresas multinacionales, y remarca como sus actividades plantearán nuevos retos para los derechos de los trabajadores¹⁰⁵³. En la actualidad también será necesario trabajar con otras empresas que no siendo grandes empresas multinacionales si cuentan con incidencia en el ámbito internacional.

Dicho programa resalta el papel otorgado a la negociación colectiva en la consecución de la transformación de la globalización. El documento incide en que las compañías deberían tener más responsabilidades por el impacto de sus operaciones en diversos ámbitos: el social y el medioambiental¹⁰⁵⁴. Especial referencia realiza sobre la

¹⁰⁵¹ “La nueva organización ofrece, sin duda, un instrumento para responder mejor a estos retos, que para casi todos los sindicatos se plantean, cada vez más, a nivel nacional y global. Pero hacer realidad el potencial de la CSI no será una tarea fácil; y el trabajo de la CSI por sí solo no será suficiente. Los sindicatos nacionales también deben cambiar el modo en que se ocupan de los temas mundiales. De hecho, a menos que los sindicatos empiecen a cerrar la brecha entre la acción sindical nacional e internacional, las diferencias entre las fuerzas relativas del capital y el trabajo se ampliarán aún más.”, en RYDER, G.: «La CSI ante los retos del sindicalismo internacional», en *Gaceta sindical: Reflexión y Debate*, núm. 8, mayo 2007, pág. 21, disponible en la página Web: <http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/5/o33457.pdf>. Consultada por última vez el 20/06/2015.

¹⁰⁵² “El Congreso compromete a la CSI a cambiar de manera fundamental la globalización, de manera que redunde en beneficio de los trabajadores y trabajadoras, los desempleados, y los pobres. Para el logro de las aspiraciones permanentes de la Confederación, resulta esencial que las políticas neoliberales de libre mercado, y la incoherencia y los fracasos manifiestos de la comunidad internacional respecto al actual proceso de globalización, den paso a una gobernanza adecuada de la economía global que: – Combine los tres pilares del desarrollo sostenible – económico, social y medioambiental. – Garantice el respeto universal de los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras. – Genere trabajo decente para todos. – Ponga fin a la pobreza masiva y reduzca considerablemente las desigualdades tanto a nivel nacional como entre naciones. – Promueva el crecimiento mediante la distribución equitativa de la riqueza.”, en Programa de la Confederación Sindical Internacional, adoptado por el Congreso Fundador de la CSI en Viena 1-3 de noviembre de 2006, punto 5, disponible en la página Web: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/CSI_-_Programa_de_la_CSI.pdf. Consultada por última vez el 10/02/2015.

¹⁰⁵³ “El Congreso reconoce que las empresas multinacionales son una pieza clave para impulsar la globalización, lo que hace que la cooperación intergubernamental y la regulación internacional de las empresas resulten cada vez más necesarias y urgentes. La actividad de las empresas en el plano internacional y la organización cambiante del mundo empresarial plantean retos particulares al respeto de los derechos de los trabajadores/as. El ejercicio efectivo del derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva está resultando cada vez más difícil, puesto que las compañías utilizan la amenaza de trasladar sus operaciones y hacen uso de su creciente poder para dictar las condiciones en las que se realiza el trabajo, al tiempo que evaden sus responsabilidades para con los trabajadores y trabajadoras, y para con las comunidades, las sociedades y el medio ambiente en que viven.”, en Programa de la Confederación Sindical Internacional... op. cit. punto 17.

¹⁰⁵⁴ “Subraya que los marcos institucionales y legales nacionales establecidos para regular las actividades comerciales resultan cada vez más inadecuados, y que se requiere urgentemente una regulación vinculante, así como el desarrollo de la negociación colectiva de acuerdos marco, para lograr una gobernanza y responsabilidad corporativa. Las compañías deben asumir mayor responsabilidad por

responsabilidad empresarial frente a los daños producidos al disfrute de los derechos humanos y recalca la necesidad de que los Estados cuenten con mecanismos capaces de imponer medidas a esos perjuicios derivados de la actividad empresarial.

En definitiva, para transformar la globalización la CSI tendrá que trabajar en todos los niveles, públicos y privados, siguiendo los objetivos de su programa. Un paso decisivo constituirá la ayuda prestada por la CSI a los Estados en la instauración de una regulación vinculante en el marco de las actividades comerciales y económicas para lograr una mejor gobernanza democrática de la globalización. Dentro del ámbito privado también será útil fomentar la responsabilidad corporativa en el seno de las empresas.

En torno a la defensa de los derechos humanos, al ser una organización de carácter sindical, la CSI centra sus esfuerzos en los derechos sindicales. De esta manera el programa establece la función primordial de la CSI de asegurar el respeto universal de los derechos sindicales¹⁰⁵⁵. Se prioriza sobre temas cruciales para el mundo laboral tales como la salud y la seguridad en el trabajo¹⁰⁵⁶.

También atiende a otros derechos como la igualdad, por ejemplo. Esta prerrogativa es protegida al comprometerse a poner fin a la discriminación en todas sus formas¹⁰⁵⁷. Además existe una promesa de eliminar el trabajo infantil y asegurarse de que todos los niños y niñas puedan acudir a la escuela¹⁰⁵⁸.

el impacto social, medioambiental y de los derechos humanos que tienen sus operaciones, y tanto las partes como los Estados afectados deben disponer de los medios para presentar reclamaciones legales e imponer penalizaciones.”, en Programa de la Confederación Sindical Internacional... op. cit. punto 18.

¹⁰⁵⁵ “El Congreso reafirma que los derechos sindicales son derechos humanos, que el respeto pleno y universal de los derechos sindicales constituye el objetivo primordial de la CSI y que la globalización hace que resulte todavía más urgente el intentar alcanzarlo.”, en Programa de la Confederación Sindical Internacional... op. cit. punto 21.

¹⁰⁵⁶ “El Congreso se compromete a reforzar la salud y seguridad en el trabajo para todos los trabajadores y trabajadoras, a poner fin a la pérdida de más de dos millones de vidas cada año como consecuencia de accidentes laborales y enfermedades relacionadas con el trabajo. Reivindica que el acceso a un trabajo seguro y saludable sea aceptado como un derecho incuestionable para todos los trabajadores, reconoce que la participación de los trabajadores y sus representantes contribuye a reducir las lesiones y enfermedades y pide a la CSI que promueva iniciativas nacionales e internacionales de empleadores y gobiernos, así como su cooperación con vistas a promover la salud y la seguridad.”, en Programa de la Confederación Sindical Internacional... op. cit. punto 29.

¹⁰⁵⁷ “El Congreso compromete a la CSI a hacer campaña para poner fin a la discriminación en todas sus formas,”, en Programa de la Confederación Sindical Internacional... op. cit. punto 23.

¹⁰⁵⁸ “El Congreso compromete a la CSI a continuar la lucha histórica del movimiento sindical internacional para eliminar el trabajo infantil y asegurarse de que todos los niños y niñas puedan acudir a la escuela. Rechaza los argumentos en el sentido de que el trabajo infantil es inevitable, beneficioso a nivel económico, socialmente aceptable o que redunde en beneficio de los niños implicados y sus familias.”, en Programa de la Confederación Sindical Internacional... op. cit. punto 26.

El programa, con sus declaraciones generales, queda articulado en los estatutos que fueron enmendados en el 2010 y posteriormente en 2014 para adaptarse a las nuevas circunstancias del mundo laboral.

En tal documento quedan establecidos los objetivos principales de la CSI:

“-Defender y promover los derechos e intereses de todos los trabajadores y trabajadoras, sin distinción, y obtener en particular una compensación justa por su trabajo en condiciones de dignidad, justicia, y seguridad en el trabajo y en la sociedad en general.

-Promover el crecimiento y la consolidación del movimiento sindical independiente y democrático.

-Representar un contrapeso en la economía global, comprometiéndose a garantizar una distribución justa de la riqueza y los ingresos dentro del territorio nacional y entre distintos países [...]

-Hacer que el movimiento sindical sea inclusivo, y responda a los puntos de vista y las necesidades de todos los sectores de la mano de obra global.

-Movilizar la fuerza, la energía, los recursos, el compromiso y el talento de sus afiliadas y sus miembros en el logro de estos objetivos, convirtiendo el internacionalismo sindical en parte integral de su labor cotidiana.”¹⁰⁵⁹.

Pasados ya varios años desde la construcción de esta organización sindical es posible calificar los resultados de sus acciones¹⁰⁶⁰. La celebración del II Congreso en 2010 supuso la consolidación organizativa de la CSI. Además se produjo un avance en la integración de las organizaciones constituyentes de la CSI, superando viejas rencillas ideológicas y gracias a ello se ha aumentado la unidad sindical internacional. Sus principales logros han sido el reconocimiento de la organización como interlocutor válido frente algunas de las instituciones internacionales, políticas y financieras más

¹⁰⁵⁹ Estatutos de la Confederación Sindical Internacional, adoptados por el Congreso Fundador de la CSI en Viena, noviembre de 2006 y enmendados por el 2º Congreso Mundial de CSI en junio de 2010, Vancouver y enmendados a su vez por el 3º Congreso Mundial de CSI en mayo de 2014, Berlín, págs. 7-9, disponible en la página Web:

<http://www.ituc-csi.org/estatutos-y-reglamentos-de-la-csi>. Consultada por última vez el 20/02/2015.

¹⁰⁶⁰ “Los dos logros principales que la CSI ha tenido en sus cuatro años de vida han sido, a nuestro juicio, su reconocimiento como organización interlocutora por parte del G20 y otros foros internacionales, y la capacidad para elaborar análisis y propuestas que han unificado al sindicalismo mundial incluso en temas que han sido controvertidos durante muchos años.”, en DOZ, J. y BOIX, I.: «Ante el segundo Congreso de la CSI», en *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*, núm. 14, junio 2010, págs. 353-354, disponible en la página Web:

http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub15602_n_14._Desarrollo_sostenible_y_politicas_publicas_en_Espana.pdf. Consultada por última vez el 10/02/2015.

importantes. Amén de la participación de la CSI en la propuesta de las posibles salidas a la actual crisis económica y financiera.

También es destacable el desarrollo de la campaña sobre el “trabajo decente” impulsada por la OIT, como un mecanismo para lograr el respeto de los derechos y las condiciones básicas laborales en gran parte del mundo¹⁰⁶¹.

Entre los días 18 a 24 de mayo en Berlín se celebró el 3º Congreso mundial, donde se abordó el tema de empleos sostenibles y llevó por título “Los sindicatos se asocian para el desarrollo”¹⁰⁶².

Además es necesario resaltar como la CSI cuenta con tres organizaciones regionales que ya han celebrado sus Congresos constituyentes.

III.III. B) El Comité Consultivo Sindical ante la OCDE

El Comité Consultivo Sindical ante la OCDE (TUAC)¹⁰⁶³ es un órgano intermedio entre las organizaciones sindicales y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). A este instrumento de intermediación sindical se le ha dotado de un estatus consultivo.

El TUAC agrupa a más de 56 centrales sindicales nacionales de los 30 países industrializados de la OCDE. Entre tales centrales representan a cerca de 70 millones de trabajadores. El TUAC fue fundado en 1948, dentro del desarrollo del Plan Marshall. Cuando la OCDE adquirió su formato actual en 1962, el TUAC continuó su labor consultiva siempre aportando el punto de vista laboral a la acciones emprendidas por la OCDE.

La función general consultora se especifica en coordinar y representar las opiniones del movimiento sindical de los países industrializados en el seno de la OCDE y asegurar que los mercados globales cuenten con ciertos aspectos sociales. El medio

¹⁰⁶¹ Desde 2008 la CSI ha venido organizando el 7 de octubre la Jornada Mundial por el Trabajo Decente información extraída de la página Web: <http://www.ituc-csi.org/world-day-for-decent-work?lang=es>

¹⁰⁶² Información consultada en la página Web: <http://www.ituc-csi.org/la-red-de-cooperacion-sindical-al>. Consultada por última vez el 10/02/2015.

¹⁰⁶³ Información extraída de las páginas Web: <http://oecdwatch.org/lineas-directrices/tuac> y <http://www.tuac.org/en/public/index.phtml>. Consultadas por última vez el 10/02/2015.

empleado es la realización de consultas regulares con los Comités y la Secretaría de la OCDE. También es el responsable de coordinar la entrada del sindicalismo a las cumbres anuales del G8 y en las conferencias internacionales de empleo. Normalmente suele emitir informes sobre las políticas que plantea la OCDE, siempre desde un punto de vista sindical.

Por ejemplo para ilustrar sus actividades, en una de sus últimas reuniones celebrada el 1 de junio de 2015, que constituyó el número 104^o, los miembros del Comité crearon un documento para entregar a la próxima reunión de la OCDE y planificaron las reivindicaciones sobre “las prioridades y respuestas sindicales ante los desafíos de la consolidación fiscal, la financiación pública, la creciente desigualdad y el cambio climático, detalla los planteamientos ante las discusiones ministeriales de la OCDE de este año que giran sobre “Liberar la inversión para el crecimiento sustentable y el empleo –el rol de la inversión para liberar un crecimiento más fuerte, más justo y más verde estimulando la productividad y el empleo”¹⁰⁶⁴.

III.III. C) Las Federaciones Sindicales Internacionales

Las Federaciones sindicales internacionales¹⁰⁶⁵ (hasta 2001 son llamadas Secretariados Profesionales Internacionales) se constituyeron con el fin de integrar internacionalmente a los sindicatos nacionales en su seno. Su papel se ha ido ampliando con la globalización, dado que los sindicatos nacionales se enfrentan a problemas de imposible solución en el ámbito nacional.

Las FSI representan a trabajadores de sectores, industrias u ocupaciones específicas. Dan cobertura a 102 millones de trabajadores pertenecientes 4300 organizaciones nacionales, estructuradas en 10 FSI¹⁰⁶⁶. Actualmente el número de FSI

¹⁰⁶⁴ Información extraída de la página Web: <http://www.fep-uso.es/sindicato/noticias/item/199-uso-104%C2%AA-reuni%C3%B3n-del-comit%C3%A9-consultivo-sindical-tuac-ante-la-ocde.html>. Consultada por última vez el 6/6/2015.

¹⁰⁶⁵ Información extraída de las diferentes federaciones sindicales y sus páginas Web, cuya referencia ha sido extraída de la página Web: http://www.oit.org.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=1856:federacionessindicalesinternacionales&catid=303:enlaces&Itemid=1377. Consultada por última vez el 10/02/2015

¹⁰⁶⁶ “La suma de organizaciones miembro de los FSI es de 4300, con una cobertura global de 102 millones de trabajadores. Las sedes mundiales están todas localizadas en Europa: 5 en Suiza, 3 en Bélgica, 1 en Francia, y 1 en Reino Unido.”, en CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LAS AMÉRICAS.: *Procesos de autoreforma sindical en las américas. Avances del Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical (GTAS)* en 2009, CSA-TUCA, São Paulo, 2010, pág. 162, disponible en la página Web:

se ha reducido al fusionarse varias de ellas, por ejemplo en la federación IndustriALL Global Union¹⁰⁶⁷ que engloba a “*la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM), la Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM) y la Federación Internacional de Trabajadores del Textil Vestuario y Cuero (ITGLWF)*”¹⁰⁶⁸.

Dentro del concepto FSI tiene cabida una especificación. Así existen de dos tipos: unas han mantenido su estructura desde su creación y otras por el contrario son el resultado de la fusión de distintas FSI¹⁰⁶⁹. Los sectores económicos representados por ellas abarcan gran diversidad: educación, construcción, metalurgia, periodismo, transporte, textil y calzado, agrícola, comunicaciones, etc.

Las FSI defienden los intereses de sus afiliadas de manera práctica con la utilización de distintos métodos, entre los cuales destacan: la asistencia financiera o la coordinación de medidas contra empleadores o Gobiernos; la información e investigación (de particular importancia al tratar con multinacionales); suministro de publicaciones y estudios pertinentes; campañas y creación de conciencia pública; representación de los intereses de las afiliadas en las empresas multinacionales, ante organizaciones internacionales y a escala gubernamental, por ejemplo a través de la labor sectorial de la OIT y su relación con otras organizaciones del movimiento sindical internacional.

Una de las medidas más interesantes para los derechos de los trabajadores es la negociación y firma de los Acuerdos Marco Internacionales con las empresas multinacionales. Que en apartados de esta Tesis doctoral se analizarán en profundidad.

<http://www.csa->

csi.org/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=771&Itemid=363&lang=es.

Consultada por última vez el 10/02/2015.

¹⁰⁶⁷ “*La IndustriALL Global Union que representa a 50 millones de trabajadores del sector minero, energético e industrial en 140 países, es una nueva fuerza de solidaridad mundial que retoma la lucha por mejores condiciones laborales y por los derechos sindicales en todo el mundo. La IndustriALL reta el poder de las grandes empresas multinacionales y negocia con ellas a nivel mundial. IndustriALL lucha por un modelo de globalización diferente y por un nuevo modelo económico y social que ponga a las personas primero, basándose en los principios de la democracia y de la justicia social.*”, información extraída de la página Web: <http://www.industrialunion.org/es/quienes-somos>. Consultada por última vez el 10/02/2015

¹⁰⁶⁸ Ídem

¹⁰⁶⁹ “*Desde el punto de vista de los sectores y ocupaciones representados, las diez FSI actuales pueden dividirse en dos grupos: las que mantienen su estructura original desde hace décadas[...] las que son resultado de fusiones de FSI preexistentes en los últimos veinte años: [...]*”, en CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LAS AMÉRICAS.: *Procesos de autoreforma sindical en las américas. Avances del Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical (GTAS)*... op. cit. pág. 163.

III.III. D) Agrupación Global Unions

La Agrupación Global Unions¹⁰⁷⁰ está compuesta por organizaciones sindicales internacionales: la CSI y el TUAC y las FSI.

En 2007, se celebró en Bruselas los días 9 y 10 de enero la reunión inaugural del Consejo Global Unions, que se encuentra formado por la CSI y el TUAC y las FSI. En aquella reunión se rubricó un acuerdo entre las organizaciones sindicales pertenecientes a la agrupación. La finalidad de este acuerdo es fomentar la cooperación y articular el trabajo sindical a escala mundial¹⁰⁷¹. Acuerdo basado en la determinación común de organizar, de defender los derechos humanos y las normas del trabajo en todos los lugares, además de promover el crecimiento de las organizaciones sindicales en busca de la defensa de los intereses de todos los trabajadores y sus familias¹⁰⁷². El citado documento constitutivo, establece que la finalidad del Consejo será alcanzar el mayor número de elementos sindicales efectivos y aumentar el interés del trabajador por los temas sindicales a nivel global¹⁰⁷³. Asimismo, los miembros del Consejo Mundial indicarán a sus representados una serie de directrices para aspirar a intensificar la cooperación entre las organizaciones internacionales autónomas con el fin de promover estos objetivos generales¹⁰⁷⁴.

¹⁰⁷⁰ Información extraída de la Web de global unions: <http://www.global-unions.org/-about-us-.html>. Consultada por última vez el 22/04/2015.

¹⁰⁷¹ “El objetivo del Consejo es fomentar la cooperación y acciones conjuntas de solidaridad, movilización, defensa y campaña a escala global, manteniendo al mismo tiempo la autonomía de las organizaciones participantes.”, en CSI: *Establecimiento del Consejo Global Unions*, Circular núm. 3, 18 de enero de 2007, pág. 1, disponible en la Web: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/No_03_-_Consejo_Global_Unions.pdf. Consultada por última vez el 10/02/2015.

¹⁰⁷² “La finalidad de este acuerdo es fomentar la cooperación y articular el trabajo sindical a escala mundial. Establece un instrumento para la solidaridad, la movilización así como la sensibilización y las campañas conjuntas. Nace de un compromiso común con los ideales y principios del movimiento sindical. Se basa en la determinación común de organizar, de defender los derechos humanos y las normas del trabajo en todos los lugares y de promover el crecimiento de las organizaciones sindicales a favor de todos los trabajadores y trabajadoras y sus familias.”, en Acuerdo entre las FSI, CSI y TUAC-CSC, respecto al Consejo de Global Unions. Rubricado en 2007, Bruselas, 9 y 10 de enero, Apartado A, disponible en la página Web: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/No_03_-_Consejo_Global_Unions_Anexo-2.pdf. Consultada por última vez el 10/02/2015.

¹⁰⁷³ “Su finalidad será promover el aumento del número de efectivos y hacer progresar el interés común de los miembros sindicales del mundo entero. Asimismo, aspirará a intensificar la cooperación entre las organizaciones internacionales autónomas con el fin de promover estos objetivos generales, lo que a su vez las fortalecerá.”, en Acuerdo entre la FSI, CSI y TUAC-CSC... op. cit. apartado D.1.

¹⁰⁷⁴ Un ejemplo de este tipo de traslación se observa en el documento de la CSI remitido a sus afiliada, el documento ha sido estudiado anteriormente CSI: *Establecimiento del Consejo Global Unions* Circular núm. 3... op. cit. Al ser el inicio de ese nuevo órgano de coordinación.

Las funciones del Consejo son operativas pero sobre todo cooperativas, por ello se le ha definido como de una estructura sindical de coordinación¹⁰⁷⁵.

Si se estableciera un cuadro conceptual, un organigrama del sindicalismo internacional, la Global Unions estaría en la cúspide. La razón no es porque se trate de una organización suprema con poder de decisión sobre las demás. Simplemente se colocaría en esta situación en razón a la misión atribuida a tal institución de coordinación del sindicalismo internacional. Además otro argumento que apoya esta localización es que ella nació fruto del acuerdo de las demás organizaciones y su Consejo está formado por los representantes de ellas. Así su lugar debe colocarse en el vértice para poder desarrollar su función coordinativa.

Al descender en este “pseudo organigrama” del sindicalismo internacional, estarían situados el resto de las organizaciones sindicales más representativas la CSI, el TUAC y las FSI. Es interesante recalcar su colocación en un plano horizontal, en igualdad de condiciones.

Desde la igualdad de sus posiciones se deberá analizar las relaciones entre las CSI y las FSI, al TUAC se le deja al margen por su poca influencia en el desarrollo de una acción sindical directa.

En el caso de la CSI, esta relación se infiere de su propio programa constitutivo. En él quedan establecidas una serie de nociones sobre la relación de la CSI con el resto de organizaciones sindicales internacionales. Dentro él se insta a la CSI a trabajar, junto con sus asociados de la Agrupación Global Unions, para conseguir que las organizaciones internacionales respondan adecuadamente a los objetivos sindicales. Se anima a desarrollar un diálogo con las FSI y el TUAC¹⁰⁷⁶ para evolucionar la acción

¹⁰⁷⁵ “Las principales tareas del Consejo serán operativas y cooperativas,” en Acuerdo entre la CSI, CSI y TUAC-CSC... op. cit. apartado D.3. En él se especifican las funciones del Consejo.

¹⁰⁷⁶ “El Congreso insta a la CSI a trabajar, junto con sus asociados de la Agrupación Global Unions en las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) y la Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE (TUAC), para conseguir que las organizaciones internacionales respondan a los objetivos sindicales, integrando consideraciones de desarrollo, sociales, laborales, medioambientales y de género en sus programas de trabajo, y a denunciar y confrontar a aquellas organizaciones que actúen en contra de los derechos e intereses de los trabajadores y trabajadoras y de los pobres. Deberá emprenderse un diálogo con estas organizaciones con objeto de conseguir que se introduzcan los profundos cambios en sus políticas que resultan necesarios.”, en Programa de la Confederación Sindical Internacional... op. cit. punto 10.

sindical internacional. La cooperación es la noción que guía el desarrollo de las relaciones entre las organizaciones sindicales internacionales.

Por lo que respecta a las FSI, según el acuerdo de constitución del Consejo Global Unions, son las responsables de la actividad sindical internacional en cada uno de los sectores productivos en los que sus afiliados desarrollan su actividad. Son unas organizaciones independientes y autónomas con posibilidad de fijar libremente su política, escoger a sus dirigentes, con recursos y financiación independiente¹⁰⁷⁷. Se encuentran vinculadas a la CSI pero con total autonomía. Esta característica no implica aislamiento dado que se dispone que las FSI tendrán participación en la CSI, si bien es cierto que será en calidad observador dentro de los órganos directivos¹⁰⁷⁸.

Las FSI, en mayoría de creación anterior a la CSI, son afiliaciones de sindicatos nacionales que representan a trabajadores de sectores específicos; se ocupan de organizar y dar respuesta a los trabajadores por sectores económicos¹⁰⁷⁹, haciéndose cargo de las problemáticas de cada sector. Esta especialización en sectores económicos es la principal diferencia con la CSI, la cual representa a centrales nacionales y se caracteriza en posicionar al movimiento sindical internacional frente a las grandes tendencias políticas, económicas y sociales¹⁰⁸⁰. La generalidad corre a cuenta de las de las centrales mundiales, la CSI y la especificidad para las FSI.

Lo satisfactorio y necesario es la imbricación, la interconexión entre todas las organizaciones sindicales de carácter internacional.

¹⁰⁷⁷ “Cada Federación seguirá siendo una organización independiente y autónoma libre de fijar su política en relación con todas las cuestiones que sus órganos directivos consideren pertinentes. Cada una de ellas se ocupará de determinar sus miembros, prioridades y acciones de conformidad con su propia constitución. Cada una será financieramente independiente y continuará recaudando sus propios ingresos. Cada una será específicamente responsable de las políticas y la representación en su esfera de actividades.”, en Acuerdo entre la FSI, CSI y TUAC-CSC... op. cit. apartado B.2.

¹⁰⁷⁸ “La constitución de la CSI deberá disponer el principio de una asociación estructurada y permitir a las FSI participar como observadores con derecho a tomar la palabra en el Congreso, el Consejo General y el Buró Ejecutivo de la CSI.”, en Acuerdo entre la FSI, CSI y TUAC-CSC... op. cit. apartado C.2.

¹⁰⁷⁹ “Las Federaciones Sindicales Internacionales serán responsables de la actividad sindical internacional en cada uno de los sectores de empleo principales.”, en Acuerdo entre la FSI, CSI y TUAC-CSC... op. cit. apartado B.1.

¹⁰⁸⁰ “Surge de suyo, que la generalidad de temas abarcados por la política de las centrales mundiales, aparece como ubicada en andariveles relativamente distintos a la especificidad de temas a los que se abocan las FSI’s.”, en CORTINA, R.: «Organización sindical internacional: el caso de la UNI-sindicato global del sector servicios», en *Derecho laboral*, núm. 234, junio 2009, pág. 295.

III.III. E) La Confederación Europea de Sindicatos

Dicha organización se creó en 1973, en la actualidad está compuesta por unas 85 centrales sindicales y 10 federaciones pertenecientes a 36 países europeos¹⁰⁸¹, con una representación de cerca de 60 millones de trabajadores¹⁰⁸². Su objetivo era la constitución de una organización sindical que tuviera como campo de acción el territorio europeo, se concibió para las Comunidades Europeas pero en la actualidad su campo de acción es la Unión Europea¹⁰⁸³. La influencia de la CES ha ido aumentando conforme se ha ido afiliando más organizaciones de los países que ha formado parte del proceso de integración europea. Su papel en el diálogo social europeo está garantizado puesto que es la única organización sindical reconocida por los órganos europeos.

Su funcionamiento se rige a través de los estatutos, modificados en el X Congreso Estatutario de la misma organización celebrado en Praga entre los días 26 y 29 de mayo de 2003. En la introducción del programa de acción resultante de ese Congreso Estatutario se ha determinado la necesidad de reforzar el modelo social europeo para asegurar la supervivencia de la Unión, institución clave para la gobernanza de la globalización¹⁰⁸⁴. Ahí se observa la idea desarrollada a lo largo de la presente

¹⁰⁸¹ “The European Trade Union Confederation was founded in 1973, it now represents 85 trade union organisations in 36 European countries, plus 10 European Trade Union Federations.”, datos extraídos de la página Web de la CES (disponible únicamente en francés e inglés) en: <http://www.etuc.org/>. Consultada por última vez el 10/02/2015.

¹⁰⁸² “Los sindicatos afiliados se organizan en la CES en 11 federaciones de industrias europeas. La afiliación sindical, en términos de contribuciones con cuotas, ha aumentado desde 1995: ha pasado de 46.089.304 miembros a 50.292.763. En términos de representación se calcula que afecta a un total de 60 millones de trabajadores.”, en MARTÍN ARTILES, A.: «La Confederación Europea de Sindicatos y la construcción de la Unión Europea», en *WP Institut de Ciències Polítiques i Socials*, núm. 229, 2003, pág. 8, disponible en la página Web: <http://www.icps.cat/archivos/WorkingPapers/wp229.pdf>. Consultada por última vez el 10/02/2015.

¹⁰⁸³ “[...] la Confederación Europea de Sindicatos (en adelante CES) con el objetivo de crear un movimiento sindical europeo que tuviera como ámbitos de actuación no sólo las Comunidades Europeas, sino también otros organismos europeos, como el Consejo de Europa.”, en CEDRÚN GUTIÉRREZ, M^a. J. y CORRALES MORENO, M^a. A.: «X Congreso Estatutario de la Confederación Europea de Sindicatos (CES).», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 47, 2003, pág. 359, disponible en la página Web: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/47/Doc04.pdf. Consultada por última vez el 10/02/2015.

¹⁰⁸⁴ “El futuro de la propia Unión Europea está en juego, a menos que se adopten decisiones claras para fortalecer el Modelo Social Europeo y para dar un perfil político y un papel independiente a la Unión en los asuntos internacionales. Sólo mediante el fortalecimiento de su identidad y de su visión social puede Europa desempeñar un papel clave en el gobierno de la globalización, la promoción del desarrollo sostenible para todos, la defensa de la paz, la democracia y los derechos humanos en el mundo con el objetivo de crear empleos estables y decentes y asegurar el libre ejercicio de los derechos sociales y sindicales.”, en Programa de acción, acordado en X Congreso Estatutario de CES, en Praga del 26 al 29 de mayo de 2003, pág. 3, extracto de la versión digital de la página Web: http://eurored.ccoo.es/comunes/recursos/99999/doc1546_X_Congreso_de_la_CES_Programa_de_Accion.pdf. Consultada por última vez el 10/02/2015.

investigación en relación a la labor del sindicalismo sobre los intereses generales de la ciudadanía en la globalización. El principal objetivo de la CES con referencia a la Unión Europea es mejorar la propia institución con base en los derechos humanos, el modelo social, etc.¹⁰⁸⁵. Y con tal fin en tal programa de acción se detalla una serie de objetivos intermedios fundamentales para la consecución final de la meta principal. Así entre los que merece la pena destacar son:

- Fortalecer los derechos sindicales y las relaciones laborales para lograr la constitución de un diálogo social en el ámbito europeo¹⁰⁸⁶.
- El tema de la igualdad y la erradicación de la discriminación¹⁰⁸⁷ parece tener una importancia primordial en su actividad, con la realización de una puntualización en la igualdad de género¹⁰⁸⁸.
- La redirección del proceso globalizador a cotas más justas¹⁰⁸⁹.
- Fortalecimiento de los derechos sindicales transnacionales en el ámbito europeo¹⁰⁹⁰.

¹⁰⁸⁵ “Lograr una Unión Europea construida sobre la paz, la libertad, la democracia, los derechos fundamentales, la igualdad de oportunidades y la igualdad de género, el desarrollo sostenible, la solidaridad y la justicia social, el pleno empleo y el trabajo de calidad, la cohesión económica, social y territorial, un elevado nivel de salud física y mental, de educación y de formación, el bienestar y la prosperidad, y los principios del modelo social europeo, la protección de las minorías, un acceso universal e igual a servicios de interés general de alta calidad y organizados sobre la base de la solidaridad y una economía social de mercado;”, en Programa de acción, acordado en X Congreso Estatutario de CES... op. cit. punto 1.1.

¹⁰⁸⁶ “Fortalecer los derechos sindicales y las relaciones laborales colectivas en todos los Estados miembros, los países candidatos y otros países europeos y hacer campaña a favor de plenos derechos sindicales transnacionales para construir un verdadero espacio de negociación europeo para los interlocutores sociales.”, en Programa de acción, acordado en X Congreso Estatutario de CES... op. cit. punto 1.15.

¹⁰⁸⁷ “18. Luchar contra la discriminación en todas sus formas respecto al género, la nacionalidad, la raza, el origen étnico, la discapacidad, la orientación sexual y la identidad de sexual, la edad, la religión y el origen social en la Unión Europea, en particular en forma de Directivas específicas que apliquen el Artículo 13 en todos los ámbitos; 19. Reflexionar y actuar sobre los prejuicios que pueden ser inherentes a las propias estructuras de los sindicatos.”, en Programa de acción, acordado en X Congreso Estatutario de CES... op. cit. puntos 1. 18 y 19.

¹⁰⁸⁸ “16. Pedir la inclusión de la igualdad de género entre los valores fundamentales de la UE y su inclusión en las competencias compartidas de la UE. 17. Garantizar que el acervo comunitario referente a la igualdad salarial y la integración de la cuestión de género se mantiene en todas las políticas, y promover la representación de las mujeres en todos los órganos de decisión;”, en Programa de acción, acordado en X Congreso Estatutario de CES... op. cit. puntos 1. 16 y 17.

¹⁰⁸⁹ “Luchar contra las concepciones neoliberales de la globalización y hacer campaña a favor de un proceso de globalización, regulado por las instituciones democráticas para garantizar que respete y responda a las necesidades de las personas y a los derechos fundamentales de los trabajadores, y asegure una distribución más justa de la riqueza a escala mundial.”, en Programa de acción, acordado en X Congreso Estatutario de CES... op. cit. punto 1. 21.

¹⁰⁹⁰ “1. Reforzar y hacer campaña a favor de plenos derechos transnacionales sindicales y de los trabajadores; en particular las acciones transfronterizas de solidaridad, incluyendo la huelga, de manera que respeten plenamente los sistemas nacionales de negociación colectiva y de acción; 2. Presionar para el pleno reconocimiento del diálogo social a nivel intersectorial y en todos los sectores, la autonomía de los interlocutores sociales y su papel como coreguladores a nivel europeo; 3. Pedir la creación de una sección especial laboral y social en el Tribunal Europeo de Justicia, en la que se incluyan expertos

- Asegurar un proceso efectivo de diálogo social europeo¹⁰⁹¹.
- Información, consulta y participación de los trabajadores en los cambios¹⁰⁹².
- Acción sindical transnacional¹⁰⁹³.

Dentro de esta investigación se ha preconizado los beneficios de la internacionalización de la acción sindical realizada con base en la fijación del sindicalismo internacional en organizaciones sindicales internacionales. En la actualidad dicho proceso se halla en la presencia de organizaciones de diverso grado fruto de la unión de los diversos entes sindicales. En esta investigación, siempre a favor de la evolución y de la búsqueda de mayores beneficios, se entiende al actual estado de las organizaciones sindicales internacionales como una etapa más del sindicalismo, no es un punto definitivo ni final en la evolución de la representación de los trabajadores a nivel global. Dichos instrumentos sindicales han conseguido importantes victorias; la vuelta de la perspectiva internacional de los sindicatos, el inicio de pactos internacionales con empresas y Gobiernos, etc. Pero también cuentan con importantes deficiencias, organizativas y de representación¹⁰⁹⁴. La próxima etapa será la constitución de un verdadero sindicato global que represente en modo directo los intereses del trabajador en una sociedad global.

III.IV. ¿EXISTENCIA Y/O NECESIDAD DE UN SINDICATO GLOBAL? APLICACIÓN “PRÁCTICA” DE LAS PRINCIPALES MODIFICACIONES PLANTEADAS EN LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

Las ideas suscritas a continuación son hipótesis no afirmaciones o soluciones rotundas e inmutables o infalibles, cada sindicato decidirá si adoptarlas o no. Las

ayudantes designados por los interlocutores sociales;”, en Programa de acción, acordado en X Congreso Estatutario de CES... op. cit. punto 3. 1, 2 y 3.

¹⁰⁹¹ Muy diversas formas de articular el mecanismo del diálogo social europeo están disponibles en el Programa de acción, acordado en X Congreso Estatutario de CES... op. cit. puntos 3. 5-13.

¹⁰⁹² Programa de acción, acordado en X Congreso Estatutario de CES... op. cit. puntos 3. 18-24.

¹⁰⁹³ “25. *Urgir a las organizaciones afiliadas a garantizar que todos aquellos que trabajan temporalmente en el extranjero se benefician de derechos efectivos de protección sindical, es decir, los relativos a sus derechos sociales y de trabajo;* 26. *Apoyar el trabajo de los Consejos Sindicales Interregionales y trabajar para la promoción de la red Eures, en apoyo de la creación de puestos de trabajo.*”, en Programa de acción, acordado en X Congreso Estatutario de CES... op. cit. puntos 3. 25 y 26.

¹⁰⁹⁴ “*Hasta ahora, no se puede decir que haya tenido mucho éxito el sindicalismo internacional en frenar la agenda neoliberalizadora de la globalización. Si las ONG fueron capaces de frenar el AMI (que feneció cuando el gobierno francés anunció que no lo iban a ratificar), la presión sindical no ha sido capaz de colocar en la agenda de la discusión internacional su propuesta más emblemática: la cláusula social.*”, en ARRIOLA, J.: «La respuesta sindical ante la Globalización », en ARRIOLA, J. (Edit.): *Globalización y Sindicalismo. La respuesta sindical a la globalización...* op. cit. pág. 43.

modalidades del sindicalismo internacional estarán abiertas a las decisiones de sus fundadores o a los posibles cambios consensuados por sus miembros en un futuro. Es necesario recordarse que las organizaciones sindicales no deberán ser concebidas como una institución estanca, interpretación similar a la llevada a cabo a la hora de tratar la otra variable de la ecuación inicial de esta investigación, los derechos humanos.

El sindicalismo de matiz transnacional¹⁰⁹⁵ actualmente cuenta con ciertas experiencias más o menos contrastadas: obsérvese las organizaciones internacionales anteriormente analizadas, que son un sucedáneo más o menos logrado de unidad sindical internacional. A pesar de aquellas iniciativas muy loables y con ciertos logros, que es preciso reconocérseles, aún queda un largo trecho hasta la construcción de una organización que verdaderamente represente una expresión eficaz de la citada unión. Esta meta vital para la clase obrera será alcanzada, desde mi posición teórica, en el momento en que se constituya un verdadero sindicato global encargado de la representación de los trabajadores en dicho ámbito.

Se podría pensar que la presencia de un sindicato global es una redundancia, una duplicación de figuras. Considerándola así, esta organización sólo conllevaría una difusión de la labor del sindicalismo internacional, y únicamente vendría simplemente a sumarse a las figuras ya existentes. El objetivo perseguido con estas páginas será contrarrestar esta afirmación mediante la constatación y el razonamiento teórico de su imperiosa necesidad. Además de plantear una posible estructura orgánica y ciertos indicios sobre sus procesos internos.

La primera noción sobre este hipotético sindicato es que deberá superar las formas organizativas existentes en la actualidad e ir más allá en su naturaleza, en sus funciones, en sus relaciones con los demás sujetos presentes en el espacio internacional. Para ello se deberá rememorar las deficiencias y las posibles soluciones apuntadas en las anteriores reflexiones sobre la modificación de la estructura orgánica de los sindicatos e intentar implantarlas en esta futura organización sindical transnacional.

¹⁰⁹⁵ Ideas desarrolladas al reflexionar sobre la lectura del artículo BOIX, I.: «¿Es necesario un sindicato global?», en *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*, núm. 08, mayo 2007, págs. 111-133, disponible en la página Web: <http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/5/o33457.pdf>. Consultada por última vez el 20/06/2015.

El avance más significativo, que hará rebasar a las actuales organizaciones sindicales, lo representará la sustentación por parte del sindicato global de la representación directa de los trabajadores, emanada directamente de ellos. Esta característica no está presente en las organizaciones sindicales del panorama internacional al obtener dicha representatividad de forma indirecta. Representación de diverso grado derivada de su propia constitución, puesto que la CSI y las FSI tienen su origen en la agrupación de sindicatos preexistentes en el ámbito nacional. E incluso de mayor grado caso de la Agrupación Global Unions. Los trabajadores no forman parte de ellas directamente, ningún trabajador tiene la posibilidad de afiliarse. Al contrario, son los sindicatos nacionales, a los que los trabajadores sí se afiliaron, quienes se unen a esas federaciones o confederaciones de carácter internacional.

La futura organización sindical obtendrá su representatividad de primer nivel, directamente de los trabajadores. Además sus afiliados, que podrán ser de cualquier parte del mundo sin limitaciones territoriales, no deberán esperar a la decisión conjunta de un sindicato de integrarse en las FSI o en la CSI sino que la afiliación al sindicato global será decidida individualmente y de manera voluntaria por el propio trabajador.

Otra diferencia clara será el proceso de constitución. La organización sindical global no se creará en virtud del pacto entre los sindicatos nacionales, sectoriales y territoriales. Él nacerá por la voluntad libremente ejercida de los trabajadores de agruparse para defender sus derechos, decisión que en el ámbito internacional está protegida por los documentos de la OIT, en concreto por el artículo 2 del Convenio núm. 87 al indicar que *“Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.”*.

En parte gracias a esta forma de constitución se produce otra diferencia con los anteriores ejemplos del sindicalismo internacional. Falta el documento donde las organizaciones sindicales, que lo conforman, acuerdan antes de su constitución formal de qué manera cada una de ellas contribuye a la conformación del sindicato. Además de incluir, en tal documento, una serie de indicios sobre los ámbitos de decisión que le corresponden, las competencias, los procedimientos y requisitos para la toma de acuerdos.

Falta este documento dado que el sindicato global no es una construcción de grado, no hay acuerdo entre organizaciones preexistentes. Ante tal ausencia ¿dónde quedarán establecidas todas estas características del nuevo sujeto sindical de carácter global?

La respuesta a tal cuestión se deberá encontrar siguiendo el ejemplo de los sindicatos nacionales de nueva creación, en los cuales se inspira este sujeto global. De esta forma deberán adoptar unos estatutos y reglamentos, en los cuales se regulen la mayoría de los aspectos destinados al correcto funcionamiento de la organización. El régimen jurídico del sindicato global dependerá única y exclusivamente de estos documentos. Estos textos derivan de un derecho incrustado en el artículo 3 del Convenio núm. 87 de la OIT: *“Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción”*.

A partir de aquí el estudio del sindicato global se ha basado en hipótesis, porque no existe reglamentación internacional encomendada a la regulación de los requisitos para la creación de un sindicato global.

La constitución de los sindicatos siendo libre debe cumplir una serie de requisitos para alcanzar la personalidad jurídica y poder desarrollar su acción sindical de manera completa. Una cuestión capital es cómo adquirirá la personalidad jurídica este nuevo sujeto ante la falta de regulación. Se podrá echar un vistazo a las legislaciones nacionales para intentar dar con una respuesta adaptable al ámbito internacional.

En el caso de España, las organizaciones sindicales son instituciones de Derecho privado que para llevar a cabo sus acciones y prerrogativas reconocidas la legislación sindical es necesario que adquieran personalidad jurídica. Dentro del territorio español se obtiene al ser inscritas en un registro oficial. En la LOLS se indica, en el artículo 4.1, que los sindicatos constituidos al amparo de esta ley para adquirir la personalidad jurídica y plena capacidad de obrar deberán depositar, por medio de sus promotores o dirigentes, sus estatutos en la oficina pública establecida al efecto.

A mi juicio, una opción interesante sería traspasar, en la medida de lo posible, los requisitos insertados en la regulación española para el reconocimiento de la personalidad jurídica a los sindicatos globales.

En esta loable intención se advierten una serie de dificultades, si bien es cierto éstas serán subsanables si la pretensión de alcanzar organizaciones sindicales internacionales prevalece sobre aquellos obstáculos. Un primer problema constituye si es necesario que el reconocimiento de la personalidad jurídica deba obtenerse en cada Estado mediante el cumplimiento de los requisitos impuestos por cada ordenamiento.

Si se quisiese por parte del sindicato global negociar y firmar un convenio colectivo o cualquier tipo de contrato, comprar, vender, actuar en justicia, representar a sus afiliados ante las empresas, las instituciones y/o ante organismos bi y tripartitos en los diversos Estados debería registrarse en cada uno de ellos.

Bajo mi punto de vista, a nivel internacional actualmente no es tan necesaria la personalidad jurídica que otorgan los Estados para su ámbito interno. La razón es que en la actualidad las relaciones entre las empresas y las organizaciones sindicales se sitúan fuera de los cauces legales, aquellos marcados para la negociación colectiva, y éstos son los más fructíferos actualmente en la búsqueda de la defensa de los intereses de los trabajadores. El Derecho internacional actual no reconoce ni a las empresas multinacionales ni a los sindicatos personalidad jurídica en dicho sector¹⁰⁹⁶. Por lo tanto todo sus relaciones descansan en acuerdos voluntarios alejados de la coercitividad del Derecho internacional. Al ser no ser sujetos de Derecho internacional los Estados no los reconocerán, en ese ámbito transnacional, no podrán participar en la firma y ratificación de Tratados, tampoco tendrán obligaciones internacionales. Pero ello sólo limita su participación al ámbito público, marcado por el Derecho internacional, al sindicato global cualquier Estado y Organización Internacional podrá reconocerle su carácter de interlocutor social válido y podrá participar con ellos en sucesivos episodios de la concertación social internacional. Otros autores¹⁰⁹⁷ entienden que en el ámbito

¹⁰⁹⁶ “Por lo tanto, las empresas transnacionales son personas jurídicas sin personalidad jurídica en el plano internacional y, por consiguiente, sin obligaciones jurídicas [...] Por ello, no son destinatarias del derecho internacional convencional, y escapan igualmente al derecho internacional de los derechos humanos. Dichas empresas, extremadamente poderosas, que dominan a numerosos Estados, son irresponsables desde el punto de vista jurídico salvo cuando el tribunal nacional acuerde una aplicación extraterritorial de la ley nacional, tal y como demuestra la jurisprudencia estadounidense o como pretendía la legislación belga.”, en DAUGAREILH, I.: «Responsabilidad social de las empresas transnacionales: análisis crítico y prospectiva jurídica», en Cuadernos de Relaciones Laborales, vol. 27, núm. 1, 2009, pág. 82, disponible en la página Web: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3036503>. Consultada por última vez el 13/06/2015.

¹⁰⁹⁷ “Aunque todavía no son reconocidas propiamente como sujetos de derechos internacional existe ya la tendencia de atribuirles ciertas responsabilidades y obligarlas a ciertas conductas bajo tal rama de Derecho, pues su impacto económico, político y jurídico es cada vez más perceptible y afectan, a veces gravemente, la situación y el comportamiento de muchos sujetos soberanos”, en SEPÚLVEDA, C.: *Derecho internacional Público*, Porrúa, México D.F., 1999, pág. 87.

internacional progresivamente se está reconociendo a las empresas transnacionales como sujetos de Derecho internacional, y porqué el sindicato global no va a correr la misma suerte. Al ser un sujeto de Derecho internacional los Estados reconocerán, en ese ámbito transnacional, al sindicato global su carácter de interlocutor social válido y podrán participar con ellos en sucesivos acuerdos, reconcomerles obligaciones internacionales bajo los efectos del Derechos internacional. Anteriormente se ha apuntado la posible modificación de la subjetividad internacional, en ese momento se discutía sobre la eficacia de los derechos humanos entre particulares y el surgimiento de obligaciones, pero aquí es otra facultad la discutida, es decir el reconocimiento para llegar a acuerdos vinculantes por parte de personas jurídicas.

En el ámbito internacional la problemática parece estar encaminada a una solución dado que la mayoría de la actividad internacional del sindicato surge fuera de los cauces públicos, dado la falta de regulación internacional sobre la materia, y con el sólo reconocimiento privado pueden empezar a desplegar sus funciones, al moverse en territorio de derecho blando, “soft law”. Ya cuando, se instituya una normativa internacional sobre negociación colectiva internacional, se hará necesario tal reconocimiento público que deberá descansar en la personalidad que adquieran las organizaciones sindicales por vía del Derecho internacional. En el momento que se constituyan ese tipo de regulaciones lo normal sería que se ampliaran los sujetos de Derecho con la inclusión de las empresas y de las organizaciones sindicales, dado que sino qué razón tendría tener una regulación de la negociación colectiva internacional si a sus miembros no se les reconoce tal carácter y consecuentemente no pueden participar en ellas.

Sin embargo, el problema persiste en el ámbito interno, el sindicato global no puede actuar, empleando todas las prerrogativas atribuidas al sujeto sindical, en el territorio de los Estados si no cumple con sus requisitos legales. Podrá actuar en el ámbito del derecho blando pero dejará fuera importantes facultades que los sindicatos nacionales si disfrutan, por estar en disposición de la personalidad jurídica.

Una solución para el ámbito interno, antes de obtener la personalidad jurídica del Derecho internacional, podría ser introducir el concepto de personalidad jurídica universal, es decir, válida en todos los Estados, a través de las normas de la OIT. En dicha regulación se establecería un proceso, similar al presente en las legislaciones de

los Estados, para obtener una personalidad con eficacia jurídica universal. El lugar de registro para sus estatutos sindicales podría ser un registro oficial creado por la OIT y regido por ella misma. Se elige esta organización por estar destinada a salvaguardar los derechos laborales en el mundo y por su eminente carácter tripartito. Así cuando el sindicato global procediera a actuar en cualquier Estado, miembro de la OIT, por medio de la creación de secciones sindicales nacionales o con sus órganos internacionales, su personalidad jurídica estaría justificada por las normas de la citada organización tripartita y no debería pasar otra vez por el trámite del registro nacional. Esta teoría se enfrentaría a los recelos de los Estados en este determinado asunto. En el estudio de la violación de los derechos humanos en el ámbito sindical se constató como los requisitos impuestos por las autoridades públicas para su registro son en muchos casos excesivos, por lo tanto estos Estados no estarán en disposición de permitir que sea la OIT quien determine los requisitos y procedimientos obligatorios para legalizar la actividad de los sindicatos.

El sindicato global representará un avance en la defensa de los intereses y de los derechos de la clase obrera a nivel internacional. Esta organización sindical será más pura en su esencia, al representar directamente a los trabajadores, no dependerá en el desarrollo de su actividad de la puesta en común de las organizaciones sindicales, dado que ellos no serán parte de la organización sindical, así su autonomía política y organizativa será máxima. El problema de la representatividad será menor porque se dividirá en secciones sindicales o federaciones, de manera semejante al sindicato confederal, para atender las necesidades específicas de cada empresa, de cada sector económico. Su funcionamiento será autónomo pero siempre respetando la idea de la solidaridad obrera.

Las relaciones laborales en el ámbito internacional, y por qué no en el nacional también, serán más seguras para los trabajadores al tener frente a las corporaciones económicas una gran organización sindical representante y defensora de forma directa de sus intereses. Se observará por la parte empresarial la presencia de un importante contrapeso en la relación laboral.

Los principios democráticos deberán guiar su actuación en cada momento, se deberán articular los procedimientos y límites para evitar el establecimiento de una oligarquía sindical. La participación activa de todos los afiliados será un principio irrenunciable en este nuevo sujeto sindical.

La existencia y mantenimiento de este tipo de sindicatos es francamente difícil, tanto por temas organizativos como ideológico. Los organizativos son los más perceptibles, por ejemplo se necesitan grandes recursos económicos para organizar las reuniones entre los representantes del sindicato. Para una simple reunión todos los países en los cuales existan afiliados a su organización tendrán derecho a mandar representantes, aunque no estén constituidas oficialmente secciones nacionales, también las diversas federaciones, si se crearán tendrán este derecho. Por no plantear las dificultades de organizar las reuniones plenarias, donde tendrán derecho a participar todos los miembros del sindicato. Una opción para reducir el elevado coste económico de las reuniones será recurrir a las nuevas tecnologías de comunicación, es decir, emplear la videoconferencia como sustituta de la reunión presencial. Aun así los recursos económicos necesarios para mantener activo el sindicato global son ingentes. Ante el problema de la financiación no se podrá recurrir a inversiones externas dado que esta actividad pondrá influir en la autonomía e independencia sindical. El tema de la financiación se ha intentado solucionar más adelante con diversas propuestas.

Otras dificultades menos constatables fácticamente, en principio, pero igualmente importantes serán las ideológicas. Para la formación y mantenimiento de estos sindicatos es necesario la agrupación de trabajadores que sintiéndose asalariados se unan para defender sus intereses comunes. Esto es la llamada solidaridad obrera, actualmente en franca decadencia fruto de la influencia, reiteradamente mencionada, del neoliberalismo y su afán de individualizar las relaciones laborales. Si ya es difícil solidarizarse con los trabajadores de un mismo Estado con los cuales se comparte una cultura común, más complicado será la internacionalización de ese sentimiento común. Un dato clarificador del quebranto en la unidad de la clase obrera lo demuestra el alarmante descenso de la afiliación sindical dentro de los Estados, si bien es cierto que en otros este dato es menos alarmante.

Debe recordarse que una de las intenciones del liberalismo clásico y del neoliberalismo actual es la confrontación entre los trabajadores del mundo dividiéndolos con base en los diversos nacionalismos. La reivindicación de una clase obrera que empuje a la recuperación de una verdadera solidaridad obrera será una tarea fundamental del sindicalismo. La manida expresión ¡proletarios del mundo uníos! debe resurgir en el ideario de estas organizaciones sindicales internacionales, para así dejar claro que todos los trabajadores del mundo son similares y que su división entre las naciones es sólo una estratagema del liberalismo económico con el fin debilitar la fuerza del trabajador frente a los designios empresariales. La toma de conciencia de su

identidad como trabajadores y nada más que eso, por encima de sus sentimientos nacionales, autonómicos, locales hará aumentar la tan ansiada y necesaria solidaridad. Al dejar al margen su identidad nacional se proyectará sobre los asalariados un verdadero sentir solidario, ser parte de una clase cuyo nexo de unión nace de la posesión exclusiva de su fuerza de trabajo en la relación laboral. Identidad común que debe prevalecer ante las diferentes idiosincrasias nacionales impuestas por las clases dominantes.

Las vulneraciones de los derechos humanos, las desigualdades flagrantes existentes en los diversos Estados del mundo, la existencia de trabajo forzado e infantil, la presencia de Zonas Francas, donde se vilipendia con grave asiduidad al trabajador, a la persona, en muchos territorios hacen más que necesaria la existencia de este tipo de organizaciones sindicales globales, pero las dificultades son inmensas.

A la espera de desarrollar el sindicato global, será necesario trabajar en emplear los mecanismos disponibles por el sindicalismo internacional para revertir la actual globalización neoliberal en un proceso ponderado donde el bienestar social y el económico estén más equilibrados. Este trabajo de las organizaciones sindicales y sus instrumentos actuales repercutirá a su vez en el advenimiento de las condiciones favorables para el desarrollo del sindicato global. Es decir, se trata de una situación innegable de interdependencia mutua entre estos dos aspectos, trabajando en uno se favorece la llegada del otro.

Tras analizar las razones de la existencia del sindicato global se ha pasado a escrudiñar su estructura organizativa. Aquí es donde debe recordarse lo apuntado en la modificación de la estructura sindical. Será en el sindicato global quien nazca con tales propuestas en su seno.

La estructura del sindicato debe preponderar la democracia sindical, a través de la participación directa del afiliado. Afirmación que debe ser puntualizada, puesto que no siempre será posible que todos los aspectos del sindicato sean decididos por todos los miembros del mismo. Así, en la medida de lo posible, la democracia directa debería impregnar al sindicato global. Lo ideal sería que se optase por la adopción de un modelo asambleario, en el cual se asimilase el valor de la palabra de cada afiliado, independientemente del lugar donde preste sus servicios como trabajador, evitándose las discriminaciones entre naciones. Las formas más avanzadas de asamblea se verán facilitadas por el desarrollo que se ha acometido en la ciencias de la comunicación, a

través de la implantación de Internet en la casi totalidad del territorio mundial. La inclusión de videoconferencias, el establecimiento reuniones virtuales, foros de intercambio de información deberán ser acciones habituales para permitir el desarrollo de mecanismos de democracia directa en el seno del sindicato global.

Un método de acercar la democracia directa al sindicato global podrá ser la creación de un servidor o programa informático mediante el cual se facilitará la emisión de la opinión de cada uno de los afiliados a través de la votación de las más variadas decisiones. Este sistema de votación telemática se ha apuntado en las modificaciones de los sindicatos nacionales pero el mismo y con mayor sentido, por la localización distanciada entre los afiliados y la cantidad de los mismos, se deberá aplicar también al funcionamiento del sindicato global.

La implantación de estos mecanismos contará con innumerables dificultades derivadas de los propios efectos de la globalización. Las flagrantes diferencias en el desarrollo de las naciones provocarán que no todos los lugares cuenten con posibilidad de acceder a los medios técnicos necesarios para el desarrollo del modelo asambleario, circunstancia que mínimamente se va acompasado por lo menos en un acceso básico a Internet.

Otro de los problemas padecido en la extensión del modelo sindical, aquí planteado, es la gran presencia del analfabetismo. Afección muy significativa en los países en vías de desarrollo y menos presente en los Estados dotados de una mayor infraestructura en educación. Situación que afectará de manera muy grave al correcto desarrollo de la toma de decisiones en aquellos lugares de trabajo donde los miembros de la clase obrera no sepan leer ni escribir, puesto que impedirá la expresión de su opinión sobre las medidas a tomar por el sindicato. Si no son capaces de leer difícilmente estarán facultados para el uso de las nuevas tecnologías.

Una solución es que el propio sindicato global con implantación en dicha zonas cree programas de alfabetización para dichas comunidades. Así conseguirá, además de aumentar el bienestar de la sociedad y fortalecer los medios de defensa frente a las vulneraciones de sus derechos humanos, que la población local observe a la organización sindical internacional como un factor de verdadero desarrollo. Ante la constatación, por parte de los trabajadores de esas zonas, de la creciente preocupación sindical por sus problemas más básicos se producirá un aumento de la afiliación en dichas zonas y dejarán de ver al sindicato global como un factor extranjero o de peligro.

La subida de la tasa de afiliación repercutirá en la fuerza del propio sindicato y evidentemente en la de los trabajadores que se verán protegidos por un órgano de representación con anclajes internacionales dotado de una gran fuerza. Bajo estas nuevas circunstancias los atropellos que ellos padezcan no serán acallados por las prácticas de las empresas y de los Gobiernos que anteriormente presionaban, extorsionaban a los sindicatos locales. Este tipo de actuaciones abusivas serán más complicadas cuando entre en juego una organización sindical similar a la propuesta en estas páginas.

Mientras se desarrollen este tipo de acciones de alfabetización, puesto que el proceso no será rápido, en esos lugares existirán personas, con un mínimo de formación, pertenecientes al sindicato que podrán transmitir a los trabajadores aquejados de dificultades de comprensión, los temas de interés y ayudarles a formar, a expresar su propia opinión al respeto. Labor que deberá permanecer hasta que los trabajadores adquieran la formación necesaria para hacerlos por sí mismos. En estas facetas será fundamental la imbricación, la colaboración entre los sindicatos globales y las organizaciones no gubernamentales encargadas del aumentar los índices de desarrollo en los lugares más desfavorecidos del planeta. El sindicato colaborará con las ONGs, en la medida de sus posibilidades, a erradicar el analfabetismo. La práctica de colaboración se extenderá más allá de este puntual aspecto convirtiéndose en un trabajo continuo y estable entre el sindicalismo global y las ONGs para lograr una correcta extensión de la promoción y protección de los derechos humanos a todos los lugares del mundo. Ambas organizaciones se ayudarán en el momento de que en un lugar concreto una de ellas esté presente en dicho territorio y la otra no. Cuando se dé esta circunstancia la organización ausente se apoyará en la estructura de la otra para intentar implantarse ahí donde no tenga presencia. Las dos realizarán campañas de promoción para proveer nuevos ámbitos de actuación para sí y para la otra.

Anteriormente se ha cuestionado cómo se regirá la nueva organización sindical si faltaba el documento constitutivo de los actuales instrumentos sindicales de ámbito internacional. La respuesta fue con la creación por parte de sus constituyentes del nuevo sujeto sindical de sus propios estatutos sindicales.

La creación de estos documentos marcará los inicios del sindicato. La primera reunión del nuevo sindicato será una sesión preparatoria con el fin de perfilar su organización. Sesión que podrá recibir el calificativo de Congreso Fundador donde

oficialmente se dejará constituido el sindicato global, pero no así sus normas internas que serán adoptadas en sucesivas reuniones.

En el Congreso Fundador los trabajadores del mundo que hayan decidido formar parte de esta incipiente organización acordarán su constitución.

La primera reunión será el límite para que los trabajadores del mundo se unan a la organización. A esos primeros miembros se les considerará los fundadores del sujeto sindical y tendrán como función la redacción y aprobación de los estatutos. Esta limitación de afiliación es temporal hasta que se finalice totalmente la constitución del sindicato y la aprobación de sus estatutos. La razón que se puede argumentar para tal límite es puramente funcional. Con ella se pretende facilitar la toma de acuerdos en referencia a los estatutos del sujeto sindical. Imagínese el supuesto que mientras se realice el proceso de creación y aprobación de los estatutos se mantuviera abierta la posibilidad de afiliarse al sindicato, así nunca se tendría la certeza matemática del número exacto de los afiliados. En virtud de esa caótica situación no se podría calcular las mayorías necesarias para aprobar los estatutos, por ejemplo, y tampoco se conocería quienes tienen derecho a participar en las comisiones encargadas de su redacción. Con esta limitación se busca dotar al sindicato de las vías más eficaces para que pueda comenzar su andadura en pos de la defensa de los derechos humanos. Si bien es necesario puntualizar que las afiliaciones podrán seguir en marcha pero los nuevos afiliados ya no contarán con la posibilidad de participar en la elaboración y votación de los estatutos, al estar suspendida la vigencia de su afiliación hasta que definitivamente se aprueben los estatutos.

Parece loable que quién presida esta reunión inicial debe ser alguien de contrastada e intachable reputación profesional. Además dicho individuo debe estar cubierto por un aura de independencia respecto a poderes económicos o políticos. A mi parecer las personas capacitadas con esta suficiencia son el Secretario General de la ONU o el Secretario General de la OIT.

En primer lugar en dicha reunión se decidirá la constitución de una Comisión experta encargada de la redacción de los estatutos de la organización sindical.

La formación de la citada Comisión se realizará a través de la votación de todos los miembros del sindicato. Elección desarrollada por riguroso sufragio, basándose en el principio democrático básico de una persona un voto, entre las diversas candidaturas

presentadas. La presentación de los candidatos deberá realizarse personalmente, el hecho de que sea la propia persona quién se postule al cargo indicará su total implicación con tan importante asunto.

Si bien la idea de sindicato abierto a la totalidad de sus miembros es un núcleo básico de esta hipotética organización, no todos los aspectos de la misma pueden basarse escrupulosamente en ese principio, y en este caso para la redacción de los estatutos, cuya importancia es crucial para el futuro desarrollo de la labor sindical, no puede dejarse en manos inexpertas. Por ello, los postulantes deberán cumplir unos mínimos, experiencia en el ámbito sindical, formación académica, etc. Una vez comprobados los requisitos de las candidaturas, por parte de la persona que presida la reunión, se procederá a la votación de las mismas. La Comisión estará formada por aquellas 10 personas, por proponer un número, que hayan obtenido mayor número de votos.

Una modalidad para configurar la composición de la Comisión de redacción, observada en numerosos organismos internacionales tales como el Consejo de Derechos Humanos, es introducir en la elección de los miembros unos criterios que aseguren la selección de personas representantes de los diversos territorios del planeta. Y una forma será a través de la creación de cupos por áreas geográficas.

Esta opción cuenta con varias ventajas y desventajas. En primer lugar la distribución geográfica de la Comisión de expertos facultaría a la misma para aportar las diversas idiosincrasias territoriales a los estatutos, estableciendo un pequeño parche a uno de los más graves problemas a los que se enfrenta el sindicato global, la multiculturalidad. Sin embargo, el problema atisbado, por lo menos desde mi punto de vista, es que la imposición de estas cuotas geográficas sería poco compatible con los principios democráticos.

Los miembros electos tendrán un plazo razonable para la redacción de las normas y procedimientos que ellos, con base en su experiencia y formación previa, consideren más oportunas para alcanzar la máxima expresión del sindicalismo en el ámbito internacional. Traspasado ese tiempo prudente la propia Comisión se encargará de dar traslado a todos los afiliados al sindicato del proyecto realizado. Los destinatarios del proyecto serán escrupulosamente aquellos inscritos en la lista confeccionada por la persona que se encargó de la presidencia del Congreso Fundador, es decir los afiliados al sindicato que tienen la consideración de fundadores del mismo. La lista se emplea,

aparte de un mero control numérico, para poder concretar cuáles serán los idiomas en los que deberán de estar expresados los estatutos. La organización sindical llevará a cabo su traducción, primando siempre la elección de profesionales cualificados dentro de los propios miembros de la nueva organización, si no fuera posible se recurrirá a realizar un concurso para la contratación de servicios de traducción externos. Siempre bajo los principios de transparencia, eficacia y economía.

Una vez entregado el proyecto a todos los miembros, éstos tendrán también un período de reflexión para su análisis. Cumplimentadas las anteriores etapas, se presentará el proyecto ante una segunda reunión plenaria, donde se procederá a su votación. Como último tramo antes de proceder al plebiscito del documento, el representante de la Comisión de redacción, elegido por sus miembros, realizará una exposición ante la reunión plenaria con el fin de exponer los principales puntos del programa y la motivación que les llevaron a su adopción.

Con estas explicaciones finales todos los miembros constituidos en reunión plenaria expresarán su decisión sobre los estatutos. Para proceder a su aprobación será necesaria una mayoría simple de la totalidad de los miembros. Si no se alcanza tal mayoría se entenderá que se ha rechazado y se reabrirá el proceso de redacción del documento normativo, pero no partiendo de cero sino con la base del anterior proyecto, amén de las conclusiones extraídas de las consultas realizadas por parte de la Comisión hacia los afiliados para así conocer en que partes no están conformes. El remodelado proyecto seguirá un itinerario similar al primigenio esbozo de los estatutos. Si por segunda vez éste fuera rechazado, por segunda vez se procederá a su remodelación pero con una diferencia crucial, la votación no será sobre el conjunto sino que los estatutos se votarán parte por parte para de esta manera asegurarse de subsanar los aspectos donde exista mayor conflicto y dejar los otros con similar redacción. En este supuesto para su negación se recrudecerán las mayorías necesarias. Así se facilitará la puesta en marcha de los estatutos y evitar un bloqueo institucional que impediría al sindicato contar con su régimen jurídico y por lo tanto realizar cualquier tipo de actuación.

El contenido de este documento será similar a la estructura de los estatutos pertenecientes a los sindicatos ya existentes en la actualidad, con las correcciones propias introducidas en el apartado de la modificación de la estructura sindical y adaptaciones a su naturaleza internacional. Contendrá los postulados en los que se basa el sindicato para guiar su actuación, conocidos principalmente por el nombre de

principios generales. Una lista de contenido abierto sobre aquellos principios, que guiarán su existencia y actuación, podrá ser la siguiente: el internacionalismo, la solidaridad, la igualdad, la transparencia, la independencia, la autonomía, la democracia participativa, directa, deliberativa y asamblearia.

Por todo ello, el nuevo sindicato será una organización obrera permanente formada por y para los trabajadores, de carácter internacional y generalista cuyo objetivo será la promoción y defensa de los intereses que le son propios a sus miembros, a los trabajadores y por extensión al resto de la sociedad. La implicación de su trabajo más allá de las relaciones laborales es preceptiva en la actualidad dado que los trabajadores desarrollan gran parte de su vida fuera de la relación laboral y por tanto debe proteger al trabajador como ciudadano, puesto que es un aspecto muy importante de su ser. De esta manera la clasificación sociopolítica de este nuevo ente sindical será crucial.

Amén de los conceptos ideológicos, que posicionarán a la organización dentro de la gran diversidad de opciones sindicales existentes, los estatutos contendrán aspectos formales de una importancia crucial para su funcionamiento. Algunos de ellos serán su denominación, razón social, localización de su sede central. En relación con la sede, una propuesta válida puede ser que se localice en Ginebra puesto que ahí tiene su sede la OIT, también podrá disponer de una subsele en la ciudad de Nueva York, localización de la sede central de la ONU. La disposición del número de sedes y su ubicación dependerá siempre de la disponibilidad presupuestaria de la organización sindical.

Uno de los aspectos más apremiantes para desarrollar la actividad sindical será la regulación interna de los órganos funcionales del sindicato.

Dichos instrumentos, necesarios por lo menos para augurar un correcto desarrollo de la funcionalidad sindical, se colocarán en dos planos distintos pero necesariamente conectados: el internacional y el nacional.

La división es necesaria puesto que los intereses de los trabajadores de los diversos territorios, a pesar de ser generalmente similares en su objetivo final de defender sus derechos como personas y mejorar sus condiciones de trabajo, sí que necesitarán concreciones con el fin de adaptarse a las circunstancias propias de cada lugar de trabajo. La ubicación de representaciones del sindicato global en los diferentes territorios ayudará a mejorar la protección de los trabajadores, puesto que el

conocimiento de las situaciones concretas de cada lugar, empresa, sector escapará a la capacidad de los órganos internacionales. La intención de que un órgano internacional sea capaz de llevar a cabo tan ímproba labor es un deseo irracional por irrealizable. Los órganos internacionales se ocuparán de las grandes decisiones de la orientación sindical, de la negociación y la consecución de grandes pactos con los poderes económicos y políticos en el ámbito transnacional. Dichos órganos adoptarán las decisiones concernientes a la fijación de líneas generales de actuación sindical, mientras que los órganos nacionales se encargarán de aspectos más relacionados con la realidad habitual de los afiliados, los problemas diarios de las relaciones laborales.

De modo similar a lo observado en la CS de CC.OO. o de UGT, la idea será establecer un Congreso Confederal, que en este ente sindical tendrá la denominación de Asamblea general del sindicato, que tenga las principales facultades de decisión. Este órgano será la piedra angular en torno a la que gire toda la actividad sindical, en lo concerniente con la actividad sindical internacional. Sus reuniones tendrán dos modos de producirse, dependiendo de las materias a tratar: plenarias o representativas. Este órgano también tendrá su correspondencia nacional para la decisión de las materias que sean competencia de las secciones nacionales.

En las reuniones plenarias se tratarán los asuntos transcendentales que competan a la totalidad del sindicato. Su periodicidad será variada, dependiendo de muchos factores (económicos, organizativos, etc.), pero no superior a 1 cada dos años.

En sus sesiones se acordarán las líneas maestras de actuación del ente sindical, que deberán guiar a la propia organización central y a las secciones nacionales. Además de la función de la aprobación inicial de los estatutos (que en realidad tal acción es realizada por unas reuniones plenarias que no contarán con el calificativo de Asambleas generales, porque aún no se ha constituido tal órgano estrictamente, pero que al tener una similar composición se les pueden asimilar al órgano asambleario y reconocerles la aprobación inicial de los estatutos), también, esta vez sí estrictamente como órgano del sindicato global, se reservará la posibilidad de modificarlos¹⁰⁹⁸. Este proceso contará

¹⁰⁹⁸ En el supuesto de UGT se regula la modificación de los Estatutos en Artículo 91 Estatutos Confederales de UGT: *1. Los Estatutos Confederales, el Reglamento de Congresos y las Normas de Garantías podrán modificarse por el Congreso Confederal. Las enmiendas podrán presentarse por la Comisión Ejecutiva Confederal y por las FFEE y las UCAS. En los dos últimos casos, previa aprobación de su congreso o comité. 3. Cuando las propuestas de modificación se planteen ante el congreso deberán ser conocidas previamente por las organizaciones, debiendo ser formuladas dentro de los plazos establecidos si se trata de un Congreso Ordinario. Tratándose de un Congreso Extraordinario, las propuestas se enviarán a las organizaciones junto al orden del día del Congreso. 4. Las modificaciones*

con varios modos de iniciarse, por petición del Secretario general, por la Ejecutiva del sindicato o por parte de los afiliados.

Esta última opción merece la pena desarrollarla, pues supone otro guiño a la democracia participativa dentro del funcionamiento de la organización sindical global. La propuesta para la modificación de las normas fundamentales del sindicato por parte de sus afiliados se llevará a cabo por un proceso un tanto complejo.

En un primer momento se iniciará mediante la presentación de una propuesta a la Comisión de redacción. Este órgano se volverá a reunir, si fuese posible, en su forma originaria. Si tal reunión no pudiera desarrollarse bajo los mismos términos, se deberán buscar soluciones dependiendo de las circunstancias. Por ejemplo, en el supuesto de que uno de los miembros originales no pudiera, por los motivos que fuera, desarrollar sus funciones, su imposibilidad se cubriría con la incorporación del siguiente miembro más votado en la primigenia elección para la composición de la Comisión de redacción de los estatutos. Si esos miembros ya no estuvieran en la organización sindical se debería realizar una nueva votación para actualizar la citada Comisión.

La proposición de modificación deberá ser presentada por un sujeto individual, pero estará avalada por un número significativo de afiliados. El postulante será el representante del grupo y quién intervenga en el proceso frente a los diversos órganos del sindicato. La Comisión de redacción revisará el proyecto para observar que cuenta con entidad suficiente para proceder a su votación en la Asamblea general.

Ante una decisión negativa hacia la admisión del proyecto se dará un plazo pertinente para su modificación, si se pretende que siga adelante será perentorio seguir las recomendaciones realizadas por parte de la Comisión. Ante una segunda negativa del citado órgano, la propuesta perderá toda virtualidad de ser presentada ante la Asamblea general.

aprobadas que afecten a la composición de los órganos confederales y a los requisitos y procedimientos para su elección, serán de aplicación inmediata por el mismo Congreso que las aprobó. El resto de las modificaciones a los Estatutos Confederales, Reglamento de Congresos y Normas de Garantías entrarán en vigor una vez haya concluido el Congreso o Comité que las aprobó. 5. Se facultará a los comités de las federaciones y uniones a solventar las posibles contradicciones normativas que pudieran surgir como consecuencia de lo aprobado en el Congreso Confederal, previo visto bueno de la CEC. 6. Las modificaciones deberán ser aprobadas por la mayoría absoluta de los delegados y delegadas del Congreso Confederal. Pero en ellos falta la posibilidad a que la propuesta de modificados venga de un grupo de afiliados, además que su decisión no es de todos los afiliados sino de los miembros del Congreso, en general.

Tras la decisión afirmativa de la Comisión se trasladará el proyecto de modificación a la Asamblea general con la entrega a todos sus miembros del proyecto, donde se procederá a su votación por los afiliados, tras el correspondiente lapso de tiempo para permitirles que ellos lo analicen, y después de la presentación del proyecto por su responsable. Esta parte del proceso es similar a la planteada para la aprobación inicial de la norma estatutaria.

El proceso de votación es uno de los aspectos claves, no todos los puntos de los estatutos tienen la misma importancia y en consecuencia no estarán sujetos a los mismos requisitos. Si la propuesta tiene como objetivo la modificación de los principios de actuación, los derechos y deberes de los afiliados, los procesos de modificación de las normas estatutarias, etc., deberán someterse a mayorías más cualificadas que los concernientes a aspectos más formales.

Si la votación no fuera favorable el postulante, y su grupo, no podrán volver a presentar otra iniciativa similar en un determinado período, por ejemplo, equivalente al mandato de la Ejecutiva en la cual se presentó. La limitación de propuestas está destinada a asegurar la estabilidad institucional del ente sindical. Pero si se logrará las mayorías necesarias, dependiendo de los aspectos a modificar, se procederá a adaptar el proyecto como estatutos, si el proyecto albergase una modificación total. Mientras que se procedería a modificar solamente cierta parte del mismo, si la enmienda a los estatutos sería solamente parcial.

El funcionamiento de la Asamblea general, plenaria, se regirá por la aplicación del principio “un afiliado un voto”. Cuando el afiliado sea llamado a la votación de los asuntos que le competan tendrá acceso a la información necesaria para motivar su respuesta. Éste expresará su voto a través del empleo del sistema telemático, apuntado a la hora de tratar el principio democrático que debe seguir el nuevo sindicato global y también en las modificaciones del sindicato, con la respuesta afirmativa o negativa a una sencilla pregunta. La información sobre esa determinada materia quedará ampliada con base en anexos ubicados al final de cada pregunta.

La formulación de la cuestión en texto ira acompañada de un archivo de video con subtítulos con la explicación de la situación por parte un miembro del sindicato. Este realizará varios videos con todos los idiomas presentes en la Asamblea general. Las formas de emisión de la pregunta estarán abiertas a todas aquellas posibilidades que benefician la expresión de la voluntad por parte de todos los afiliados, se mostrará

especial sensibilidad con las dificultades de los miembros aquejados de deficiencias sensoriales. Para ello se indica la disposición de un archivo de video con subtítulos mediante la cual se informe al afiliado, así los invidentes, las personas con déficit de audición y los afectados por deficiencias en la comprensión lectora podrán entender sobre qué están decidiendo. Éstos podrán emitir su voto a través de un archivo de audio o de video donde expresen su afirmación o negación. Aspecto que también solucionaría los supuestos en los que los afiliados no sepan leer o escribir pero será necesario por su bien que se les enseñe, función del sindicato implantada en anteriores razonamientos.

La votación se realizará durante un período de tiempo, para poder acompañar los usos horarios de los diversos territorios del planeta. Es decir no será una votación en directo sino que se establecerá un lapso temporal y acabado ese margen temporal se procederá a la computación de los votos emitidos.

Finalizada la votación de cada afiliado recibirá una notificación, adaptadas a sus circunstancias, en su cuenta personal con el resultado y una nueva explicación de las consecuencias de la decisión adoptada.

Ésta será la forma de actuar habitual para la toma de decisiones en la Asamblea general de carácter plenario.

Otro tipo de medidas que no tengan tanta transcendencia no serán sometidas al escrutinio de la Asamblea general sino que sólo competirá su decisión a los representantes nacionales de las secciones sindicales, cuya reunión será más habitual. Su periodicidad podrá ser trimestral, con la posible intercalación de reuniones presenciales y virtuales. El sistema de adopción de los acuerdos será la misma, un representante un voto. La elección del representante de cada Estado será a través de la celebración de elecciones a tal cargo, en la que concurrirán todos los afiliados en ese territorio y el más votado será investido representante pasando a formar parte de la Asamblea de representantes, también puede ser el representante el Secretario general nacional, sistema de elección a disposición de las secciones nacionales.

Ante la posible situación de empates entre los miembros nacionales se podrá activar un sistema de doble vuelta, solución que podrá adaptarse a la selección de los miembros de la Ejecutiva nacional, como se ha apuntado para la Ejecutiva internacional del sindicato global.

Entre estos dos tipos de reuniones de la Asamblea, la general o plenaria y la de los representantes existen notables diferencias pero los procesos de toma de decisiones serán similares y también la posibilidad de convocar sesiones extraordinarias. Si bien en la posibilidad de sus reuniones extraordinarias su proceso será diferente puesto que evidentemente se adaptan a la singular naturaleza de cada órgano.

En el caso de la reunión extraordinaria de la Asamblea general podrá ser convocada por la Ejecutiva, o el Secretario general, y por los afiliados, para ello será necesario un número significativo de los mismos. Una cifra adecuada para ello podrá ser un cuarto de su número total. En dichas reuniones se tratarán temas que no pudieran resolver por su importancia los representantes de los Estados y que por su urgencia no podrán esperar a una nueva reunión plenaria ordinaria.

Por otro lado, la convocatoria de una sesión extraordinaria de la junta de representantes podrá llevarse a cabo por su presidente, por la Ejecutiva, o por un número importante de sus miembros. La necesidad de ella se observará cuando un tema sea crucial para el desarrollo de la acción sindical y no pueda ser acometido por la Ejecutiva pero tampoco pueda esperar a una sesión ordinaria de órgano de representantes. En ambos casos la duración de la misma será la necesaria para acatar el problema por la cual se ha convocado.

Además de la posibilidad de reuniones extraordinarias, ambos órganos cuentan con similar estructura orgánica. Por ejemplo las dos disponen de un presidente encargado de hacer respetar el orden del día y mediar para el correcto funcionamiento de las sesiones. La persona en quién recaiga esa función podrá variar en función de la teoría de régimen jurídico que se adopte, la posibilidad queda abierta a elección dentro de los estatutos. En el caso de la Asamblea general, se puede optar por un sistema de elección por sufragio, se procederá al nombramiento de aquel miembro que reciba más votos entre los miembros de la Asamblea que se presenten al puesto. La duración de su mandato podrá ser variable, incluso se podría cambiar en cada reunión.

En el caso del presidente de las reuniones de los representantes podrá dejarse de lado el sistema de elección y pasarse a una presidencia por turnos. De modo similar a lo acontecido en la presidencia del Consejo de la Unión Europea. Así cada representante de cada Estado podrá ser presidente de forma rotatoria por un período determinado.

Otra opción, que une a ambos órganos, es que el presidente de la reunión de los representantes sea el presidente de la Asamblea general. Esta opción destila poco fundamento democrático al dejar en manos de los representantes la elección del presidente de la Asamblea general, se veta el voto a quien no sea representante.

La Ejecutiva será otro de los órganos directivos más destacados. En su existencia se observan dos tipos: la nacional y la internacional como en el anterior órgano. Ambas tendrán similar régimen jurídico y la única diferencia será su ámbito de actuación tanto territorial como funcional. Pero dentro de su ámbito competencial se regirán por similares normas y dispondrán de homólogas facultades localizadas evidentemente en su ámbito de trabajo. Su función genérica será la dirección y coordinación diaria de la organización sindical.

Para la comprensión de estos aspectos se ha analizado el régimen jurídico de la Ejecutiva internacional, conclusiones que deben extenderse a la nacional. El número de miembros será variable a elección de la Asamblea general en el caso de la Ejecutiva internacional y de los afiliados nacionales para su respectiva Ejecutiva. Una propuesta ilustrativa será la elección del mismo número de miembros para tal órgano que Federaciones Sindicales Internacionales existan en el momento de su constitución, así cada miembro de la Ejecutiva se ocupará de la vigilancia específica de un determinado sector de la producción mundial. Su labor se realizará bajo las normas de la organización colegial, donde cada uno tendrá un voto y el Secretario general contará con la facultad de desempate para así evitar la consecución de reiteradas votaciones donde no se alcanza ninguna decisión.

Para la elección de sus miembros deberá recordarse lo apuntado en la modificación de la estructura sindical, ahí se ha especificado la forma más democrática para su elección basada en la inexistencia de candidatura colectivas. Los candidatos a la Ejecutiva, y a su vez a Secretario general, se presentarán individualmente, sin necesidad de avales ni otros requisitos y serán elegidos por el total de los afiliados en la Asamblea general. Aquel miembro de la Ejecutiva más votado será investido Secretario general del sindicato global, que, de igual forma que los actuales Secretarios generales, será el representante máximo de la organización sindical con las funciones que ello conlleva. A semejanza de la propuesta realizada para la modificación de la figura del Secretario general en los sindicatos nacionales, este puesto podrá no descansar en una sola persona sino que podrá formarse órganos colegiados por un máximo de tres personas. Este hecho podrá decidirse si ocurre un empate en el número

de votos o si se decanta por esta modalidad en los estatutos sindicales. Desde mi opinión a pesar de que tal opción sería más democrática y pura en esencia, supondría enormes dificultades para una efectiva coordinación y representación del ente sindical global. Al existir un órgano colegiado (Secretaría general) dentro de otro órgano colegiado (Ejecutiva) que lo representa y lo debe coordinar.

Un dato que refuerza la democracia sindical es que sus actuaciones deberán contar con la aprobación previa de la Asamblea general y de los representantes, dependiendo de su importancia. En el caso de que su adopción sea de una necesidad inmediata adoptará la decisión y esa acción será a posteriori presentada ante los órganos competentes que decidirán si ha actuado diligentemente o no.

Uno de los aspectos fundamentales para el régimen jurídico de la Ejecutiva y del Secretario es la posibilidad más laxa de proceder a su remoción del cargo. No sólo por ser sancionado¹⁰⁹⁹ por vulnerar los preceptos de los estatutos sindicales, que también está abierta a todos los afiliados, sino por no aceptar su gestión. La remoción anteriormente por determinados órganos sindicales observada con los fallos indicados se intentará mejorar con estas indicaciones.

Cuando un grupo significativo de miembros del sindicato estén descontentos con la labor de la Ejecutiva, o del Secretario en particular, podrá iniciar un proceso de remoción, similar a la moción de censura existente para los Gobiernos de los Estados¹¹⁰⁰. Así, si la propuesta cuenta con un número significativo de votos positivos, se iniciará una nueva votación para la constitución de una renovada Ejecutiva. Si el proceso de censura no llegara a alcanzar la mayoría de tres cuartos en la votación de la Asamblea general, sus promotores no podrán ejercer este derecho hasta que termine el actual mandato de tal órgano. Una vez cumplimentada positivamente la votación se

¹⁰⁹⁹ En el sindicalismo actual se observa en las sanciones de los estatutos como muchas de ellas suponen apartar a las personas de que hayan vulnerado los estatutos de su cargo en el sindicato, por ejemplo el estatuto de UGT en su artículo 73.2: *La gradación de las sanciones se establece como sigue: a. Faltas leves: la Comisión Ejecutiva Confederal apercibirá por escrito según el contenido de la resolución de la Comisión de Garantías Confederal. b. Faltas menos graves: exclusión de la vida orgánica del Sindicato y separación de cargos electos y/o de representación, inhabilitación para ocupar los mismos por un periodo de un mes a doce meses. Si la persona sancionada tiene cargo orgánico quedará suspendida de manera cautelar del mismo mientras dure la sanción.*

¹¹⁰⁰ Artículo 113 CE: *1. El Congreso de los Diputados puede exigir la responsabilidad política del Gobierno mediante la adopción por mayoría absoluta de la moción de censura. 2. La moción de censura deberá ser propuesta al menos por la décima parte de los Diputados, y habrá de incluir un candidato a la Presidencia del Gobierno. 3. La moción de censura no podrá ser votada hasta que transcurran cinco días desde su presentación. En los dos primeros días de dicho plazo podrán presentarse mociones alternativas. 4. Si la moción de censura no fuere aprobada por el Congreso, sus signatarios no podrán presentar otra durante el mismo período de sesiones.*

revocaría el mandato de la Ejecutiva y se iniciaría un nuevo proceso de presentación de candidaturas, donde los miembros participantes en la propuesta de moción deberán ser candidatos obligatoriamente y los salientes no podrán volver a presentar inmediatamente a la misma. En este proceso también podrá venir propuesto de los propios miembros de la Ejecutiva, que no estén de acuerdo con la función de los otros miembros, aspecto inspirado en algunos sindicatos nacionales.

Otro motivo de cesación será cuando la Asamblea general, en defensa de sus funciones, no apruebe las decisiones emprendidas por la Ejecutiva. Cuando esta circunstancia se produzca reiteradamente, cumpliendo los requisitos impuestos en los estatutos sindicales, la Ejecutiva deberá iniciar un proceso para comprobar si continua con la confianza del afiliado. El proceso es una copia de la cuestión de confianza establecida en los ordenamientos nacionales para comprobar la credulidad de la que goza el presidente del Gobierno ante su Parlamento¹¹⁰¹. Para la revocación y posterior remoción del cargo de la Ejecutiva, con el Secretario general al frente, será perceptivo que tres cuartos de la Asamblea decida votar en contra de tal cuestión. Si se revoca la confianza a la Ejecutiva deberá dimitir e iniciar un nuevo proceso de elección del órgano colegiado, aquí sí que se permitiría que los miembros salientes de la Ejecutiva volvieran a presentar candidaturas.

La necesidad de un compromiso absoluto con la transparencia de su actividad debe guiar la actuación de todo el sindicato, y especialmente la labor de sus representantes. Si en algún momento se detecta algún connato de corrupción dentro de estos órganos deberán por responsabilidad y en conciencia al ideal sindical apartarse de sus funciones directivas para evitar que el sindicato se vea implicado en este tipo situaciones indeseables. El miembro involucrado en un caso de corrupción deberá exponer su caso ante la Asamblea general. Si se confirma las sospechas y es imputado deberá abandonar temporalmente su cargo, y su afiliación. Pero si se le declara culpable se procederá a la expulsión del sindicato, con la prohibición de formar parte de él en el futuro dependiendo de la gravedad del asunto. En el supuesto contrario de que su inocencia quedara demostrada se le reintegraría en sus funciones, puesto que nada puede asegurar que su acusación sea simplemente una estratagema para hacerle daño profesional o personal. Si existe sentencia en firme aquello que ahí se establezca se

¹¹⁰¹ Artículo 112 CE: *El Presidente del Gobierno, previa deliberación del Consejo de Ministros, puede plantear ante el Congreso de los Diputados la cuestión de confianza sobre su programa o sobre una declaración de política general. La confianza se entenderá otorgada cuando vote a favor de la misma la mayoría simple de los Diputados.*

dará por finiquitado y no se volverá a cuestionar. A su vez el sindicato global en su compromiso contra la corrupción deberá denunciar todo tipo de actuación contraria a derecho, tanto las realizadas por parte de sus miembros, como aquellas que observe fuera de su organización, es decir, si constataste fehacientemente alguna trama de corrupción deberá notificarla a las autoridades pertinentes, e incluso, si así se decide en la Asamblea general (éste puede ser un motivo para convocarla de forma extraordinaria) implicarse en el proceso judicial. Ésta se trata de una especificación de los procesos y sanciones por corrupción que no se dan taxativamente en los estatutos de los sindicatos analizados.

La actividad del sindicato global debe acercarse a los problemas internos de los Estados, por ello la organización internacional deberá contar con órganos de representación en cada territorio del planeta. De este modo, el sindicato global tendrá secciones en dichos lugares, si los afiliados deciden o pueden crearlos. La estructura será una organización nacional que englobe a todos los sectores productivos de modo similar a las centrales sindicales de los sindicatos nacionales. Después los miembros del sindicato tendrán la posibilidad de crear federaciones que agrupen a un determinado territorio más reducido o un determinado sector productivo, y cada afiliado también podrá constituir una sección sindical en cada empresa, siempre cumpliendo los requisitos legales de cada ordenamiento. El funcionamiento de estas delegaciones locales, autonómicas, etc., deberá estar regida por los principios indicados por los órganos nacionales e internacionales, pero manteniendo siempre la máxima capacidad de decisión en sus miembros a través de la expresión de sus opiniones.

Entre las dos expresiones del sindicalismo global no se dará una relación jerárquica, pero sí de tutela donde los órganos centrales marcarán el camino que las secciones nacionales deben seguir. Aleccionamiento que no impedirá el desarrollo por parte de las sedes nacionales de su competencia exclusiva sobre la aplicación práctica de los principios generales. Unos marcarán el camino y los otros lo recorrerán. La relación entre ambos órganos será de una colaboración necesaria, como se observará en el apartado dedicado a la participación del sindicato global en la negociación de acuerdos.

La relación entre los órganos nacionales y los internacionales también tendrán notas de autonomía, pero ello no implica independencia absoluta dado que los órganos internacionales tendrán la función de prestar ayuda a los órganos inferiores cuando estos se vean comprometidos por los ataques públicos o privados para impedir el

desarrollo de la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores. A todo esto se sumará la facultad de control por parte de los órganos internacionales de la actividad de los nacionales.

La vigilancia del cumplimiento de los principios rectores, y de los estatutos en general, estará encargada a una serie de órganos, dependientes ellos de los órganos internacionales, por ejemplo, el Comité de vigilancia. Su presencia no impedirá la posibilidad de que un miembro del sindicato se percate de la mala actuación de una sección nacional, o de cualquier miembro del sindicato, y avise a dichos instrumentos para que inicien la investigación pertinente.

La constatación de esta mala praxis deberá realizarse dentro de un proceso contradictorio donde la parte acusada explique los motivos y las circunstancias que le llevaron a dicha actuación. El proceso sólo se activará si el órgano de control observa indicios razonables de vulneración de las normas internas del sindicato. Este proceso indicado para los principios rectores de la actuación será de aplicación también para el hecho de que se vulnere los preceptos relativos a los procesos de toma de decisiones, cuestiones administrativas o presupuestarias, etc. En su seno también se dilucidarán las violaciones de los derechos y el incumplimiento de las obligaciones por parte de los afiliados.

Debe recalcar que, a modo similar a la estructura orgánica del sindicato global en su faceta internacional, las secciones nacionales podrán contarán con similares órganos, Asamblea general nacional, Asamblea de representantes de cada sección inferior a las nacionales, Ejecutiva nacional, con su correspondiente Secretario nacional. Secretario que a su vez podrá ser quién represente a la sección nacional en la Asamblea de representantes internacionales, salvo que se ha optado por otro tipo de método de selección para este representante. Es decir, el funcionamiento y la estructura, de las secciones sindicales nacionales, serán iguales a la expuesta en el caso del ámbito internacional. Todo ello podrá dejarse en manos de las secciones nacionales con la única salvedad de que su organigrama esté regida por los más vitales principios democráticos.

Se puede sentenciar que el cimiento en el cual se apoya toda la estructura del sindicato global, ya sea en su faceta nacional o internacional, es el afiliado; su palabra, su opinión será quien tenga la última decisión sobre la actuación de los órganos sindicales.

La autonomía frente a los poderes públicos y a los económicos se mantendrá de manera más decidida en el momento que se logre que la organización sindical se nutra única y exclusivamente a través de los medios sindicales. La cuota sindical deberá convertirse en el único ingreso de los sindicatos, de esta forma se pondría tierra de por medio con las presiones que indirectamente puedan imponer los poderes públicos y los privados. Indirectamente puesto que según se apoye o no sus decisiones se darán mayores subvenciones públicas o donaciones privadas a los organismos sindicales. El problema de las subvenciones públicas es que las organizaciones pueden verse abocados a perder su visión obrera y centrarse más en asegurarse las ayudas públicas. Aspecto que también se observa en las donaciones privadas. Si sólo se financiase con la aportación de sus miembros éstos trabajarían con mayor independencia y fijándose sólo en los intereses de los trabajadores. Así además se aseguraría que más trabajadores se afiliasen a ellos dado que estas instituciones se considerarían unos organismos que trabajan única y exclusivamente en pos del bienestar de los trabajadores, y por extensión de la ciudadanía en general.

El sustento del sindicato, idealmente, deberá provenir única y exclusivamente de las cuotas de sus afiliados. Pero ésta es una medida cuasi utópica, el sindicato se verá obligado a recurrir al juego mercantil, si quiere sobrevivir en la vorágine neoliberal. Una forma de ellos será a través de la realización de actividades mercantiles diversas, la prestación de servicios legales, el asesoramiento en gestión de recursos humanos, impartir cursos de formación a trabajadores y a empresas, etc. Esa forma de conseguir financiación nunca podrá suponer la base económica del sindicato, dado que si en gran medida depende de ella puede perder la visión obrera y convertirse en una empresa más.

La afiliación obligatoria en todo los Estados podrá ayudar de manera crucial para la consolidación de su organización, dejando el tema económico como algo más o menos asentado. Pero es una propuesta de difícil implantación por las dudas legales que produce, como por ejemplo sería su incompatibilidad con la libertad sindical. Para comprender los razonamientos a favor de este tema de la afiliación es necesario recordar lo apuntado a la hora de hablar de la representatividad de los sindicatos.

IV. INSTRUMENTOS SINDICALES PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL

Una de las principales propuestas realizadas en los anteriores apartados es la necesidad de modificar la organización de las unidades sindicales y de esta manera conseguir una mutación evolutiva de sus instrumentos. Una de las modificaciones apuntadas en esta investigación es virar la visión del sindicalismo actual hacia los problemas acaecidos más allá de sus fronteras internas.

Con esas actuaciones se pretende volver a reivindicar la absoluta necesidad de la reubicación de la internacionalización de su acción como un pilar fundamental en la estructura sindical. Debe recordarse, como se apuntó, que el germen internacional anidó en el sindicalismo desde su nacimiento, pero debido a las circunstancias anteriormente apuntadas se dejó de lado. Por lo tanto, es necesario reiterar que uno de los objetivos perseguidos a través de las modificaciones apuntadas es poder asentar los mecanismos básicos para la internacionalización de la acción sindical necesaria, a su vez, para garantizar los derechos humanos en este mundo globalizado.

La internacionalización es necesaria pero no a toda costa, dado que si ella se desarrolla de forma individual traerá más perjuicios que ventajas. La actuación internacional del sindicato individual, observando al sindicato nacional que expande al territorio global su propia estructura sin contar con los demás sujetos sindicales de su entorno, sólo supondría una difusión innecesaria de su acción. Si las modificaciones ya propuestas no se acometen con seriedad se produciría un efecto tremendamente perjudicial; los problemas nacionales se arrastrarían a esta dimensión trasnacional y por ello se ahondaría más si cabe en la crisis institucional del sindicato. Una consecuencia directa se dejaría notar en la ya maltrecha representatividad sindical, pues esta acción, siempre analizándola desde una perspectiva individual y bajo las circunstancias actuales del sindicalismo nacional, incidiría en la pérdida de identidad del trabajador con la actuación de los sindicatos. Ante la internacionalización individual de su acción se observará que un sindicato nacional poco o nada podrá hacer para defender los derechos e intereses de un trabajador empleado en un Estado diverso. En principio estos trabajadores lo observarán como un elemento extraño, extranjero alejado de ellos e incluso como un enemigo que va contra sus intereses en defensa y perpetuación de

los privilegios de sus afiliados pertenecientes a su país de origen. Y por parte de los afiliados de su Estado desconfiarían de la expansión al extranjero. Ellos podrían pensar que esa actuación supone un derroche de recursos sindicales y conllevaría una merma en la capacidad de actuación del órgano sindical en la defensa de sus propios derechos, que en definitiva son los afiliados que sostienen el sindicato. Ideas basadas en los postulados liberales (observados también en los motivos por los cuáles se procedió a la afiliación) y contrarios a la propuesta de recuperación de la solidaridad obrera en el ámbito internacional.

Estos contratiempos deben hacer reflexionar al lector acerca de la forma de proyectar las actuaciones y la presencia sindical en el ámbito internacional. Un aspecto se ha dejado más que claro, a lo largo de la presente Tesis doctoral, es necesario que las organizaciones sindicales superen sus restricciones nacionales y opten por ampliar sus objetos de atención más allá de las fronteras donde fueron concebidos; en definitiva que se constituyan en organizaciones interesadas en la situación de los trabajadores en el ámbito internacional para hacer frente a los ataques procedentes de tal ámbito que cada vez son más frecuentes. Pero debe quedar claro que para ofrecer una respuesta sindical impregnada de un carácter internacional, capaz de enfrentarse a las políticas de las empresas, ya sean multinacionales o no, y al debilitamiento del papel de los Estados, sus acciones deben realizarse con base en la unión sindical internacional. Con esta unión basada en la recuperación de la solidaridad internacional se pondrían los mimbres para la solución de los problemas del sindicalismo interno, gracias a la posición fortalecida que disfrutaría al ser miembro y parte de una estructura internacional potente.

En anteriores apartados se ha podido constatar que la actuación de las organizaciones internacionales existentes en la actualidad no han alcanzado los objetivos que se le presumieron y no se conseguirán por lo menos para mí hasta que se dé el salto a la creación de un verdadero sindicato global.

Ante la falta de tal órgano sindical y unido a las limitaciones de las organizaciones sindicales internacionales, para atemperar las consecuencias negativas del proceso globalizador y alcanzar la máxima extensión en el respeto de los derechos humanos, se deberán reforzar los órganos de cooperación internacional y fomentar la sucesión de más experiencias transnacionales de colaboración sindical con el fin de lograr una

posición común, mediante la cual enfrentarse de manera más unida a la consecución de acuerdos, pactos con los poderes que verdaderamente dirigen la globalización¹¹⁰².

Dichos órganos tendrán su primordial campo de actuación mediante el aprovechamiento de las conexiones territoriales creadas por las puntas de lanza del fenómeno globalizador, las empresas multinacionales. De esta forma el sindicalismo debe penetrar en dichas organizaciones productivas con el fin de proceder a la defensa de los intereses y derechos de la clase obrera, mediante la intensificación de la solidaridad y cooperación entre los representantes sindicales y los trabajadores de los diferentes países donde la empresa tiene sus sedes. Sin desmerecer, aunque su efectividad en la gobernanza del fenómeno globalizador se haya reducido, la labor que las organizaciones sindicales y sus órganos de coordinación deberán desarrollar en la concertación con los poderes públicos.

A partir de este momento se dedica el estudio a la relación entre los sindicatos y las empresas multinacionales para más adelante proceder al estudio de la concertación social. El motivo de profundizar más en las entidades privadas multinacionales responde al ser las precursoras de la globalización¹¹⁰³ y que su implantación alrededor de todo el planeta permitirá la consecución de la expansión del respeto de los derechos humanos. A pesar de analizar en profundidad esta actuación de las organizaciones sindicales, no debe olvidarse que en las líneas de esta investigación se ha abogado por no perder de vista el posible despliegue internacional de las pequeñas y medianas empresas, donde los entes sindicales no deberían bajo ningún concepto descuidar su actuación.

Este camino de la acción sindical transnacional dentro de las empresas, en el cual ya se han llevado a cabo experiencias más o menos satisfactorias, es largo y sinuoso.

¹¹⁰² Un interesante y actual estudio sobre las relaciones internacionales transnacionales se encuentra en la obra de Sanguinetti, SANGUINETI RAYMOND, W. (Dir.): *La transnacionalización de las relaciones laborales, experiencias de gestión en las empresas multinacionales españolas*, Cinca, Madrid, 2015, págs. 209.

¹¹⁰³ “*El abandono del modelo de producción fordista en el marco del desarrollo económico capitalista, impulsado desde la crisis de los años setenta del siglo pasado, enfatizándose la reducción de costes productivos ante recursos que ya no se consideran inagotables, seguido por un imparable proceso de mundialización de los mercados coadyuvado por la difusión de nuevas tecnologías, un sistema económico globalizado y una nueva división internacional del trabajo, propician niveles de competitividad que colocan en la actualidad a las empresas transnacionales en sujetos privados protagonistas en la escena mundial;*”, en BAZ TEJEDOR, J. A.: «La ética de las empresas transnacionales y su proyección jurídico-laboral», en SANGUINETI RAYMOND, W. (Dir.): *La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española*, Cinca, Madrid, 2014, pág. 41.

De su análisis se podría sacar una primera conclusión, actualmente la labor de estos órganos es un inicio de lo más prometedor. La mayoría de las experiencias se reducen al desarrollo de una función de coordinación de los diferentes entes sindicales presentes en las empresas multinacionales. El primer hito alcanzado, de una importancia crucial para el advenimiento de ulteriores conquistas, es la creación de una red de colaboración, coordinación sindical entre las diversas sedes de las empresas multinacionales. Pero no estancarse en esta etapa es lo más recomendado y para ello es necesario desarrollar sus actividades y funciones con el fin de alcanzar la normalización de un diálogo con las empresas. Mediante aquel se trabajará para imponer una protección uniforme de los derechos de los trabajadores en todos aquellos lugares donde la empresa multinacional desarrolle su actividad. Inicialmente se intentará la implantación de un régimen básico de protección, que será obligatorio en todos los territorios, independientemente de que en dicho lugar su ordenamiento permita niveles inferiores de protección, para después evolucionar en la satisfacción de mayores necesidades humanas de una complejidad mayor.

Para la consecución de estos objetivos, las organizaciones sindicales necesitan mecanismos a través de los cuales se consiga poner en común las posturas de los sindicatos presentes en la empresa multinacional. Y será después de alcanzarla cuando deberá relacionarse con las organizaciones empresariales, sin obviar las relaciones con las autoridades públicas. En el ámbito privado especialmente, para que dicha relación sea fructífera el sindicalismo debe aumentar la implicación y coordinación de las unidades sindicales dentro de la organización empresarial. Esta acción ha descansado en el establecimiento de órganos de coordinación sindical entre las diversas sedes de las corporaciones económicas transnacionales.

Esta solución no está exenta de dificultades, dado que si la coordinación de las diversas sedes en un mismo territorio ya es compleja, los contratiempos para su financiación, organización, implicación en la búsqueda del bien común aumentarán con la instauración de la división internacional, al existir multitud de diferencias (culturales, idiomáticas, de desarrollo, etc.) que provocarán la existencia, en la peor de las situaciones, de unos intereses contrapuestos.

IV.1. LOS ÓRGANOS DE COORDINACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL

En esta sección se analizará uno de los mecanismos disponibles en manos de las organizaciones sindicales para implantar su acción sindical en el seno de las empresas multinacionales. Con la actividad de los órganos de coordinación sindical internacional en las empresas multinacionales, y el resto de los mecanismos que se observarán con posterioridad, el sindicato pretende aprovechar al máximo la extensión internacional de su acción e intentará mejorar las condiciones de trabajo y de vida de todos los trabajadores a través del reconocimiento y protección de los derechos humanos. En el caso de los órganos de coordinación primero a través del trabajo en las empresas multinacionales pero más adelante deberá saltar de este reducido ámbito para expandir su protección al resto de los trabajadores independientemente si trabajan para una empresa transnacional o no. Al final si se consiguieran avances en el tratamiento de los derechos dentro de la empresa multinacional, esta situación podría tener un efecto llamada y, por ejemplo, extenderse en otras empresas presentes en los lugares donde la multinacional se ha asentado.

La presencia de la empresa multinacional, que respeta los derechos humanos sin estar obligada legalmente, podrá contagiar al resto de organizaciones empresariales a seguir el mismo camino. De esta forma, se garantizará una evolución social que repercutirá en una mayor calidad de vida para toda la sociedad. Este contagio masivo debe estar encabezado por la labor sindical, junto con la inestimable ayuda de las propias empresas y los poderes públicos. Los beneficios deben recaer en todas las capas de la sociedad, objetivo primordial de la globalización social pretendida por las organizaciones sindicales, y ampliamente defendida en esta investigación.

La implantación de estos órganos de coordinación se verá facilitada si las organizaciones sindicales se aprovechan de los cauces creados por la globalización y su interdependencia. Lo apuntado teóricamente y de forma abstracta en el apartado de la expansión de los derechos humanos, se intentará tornar en práctica a través de este tipo de mecanismos sindicales en las empresas multinacionales.

Por ejemplo, los órganos de coordinación se aprovecharán de los conductos de comunicación entre las diversas sedes de las empresas multinacionales en las que se encuentren implantados para hacer llegar sus informaciones al resto de sujetos

sindicales de dicha empresa o para comunicarse con la dirección de la corporación económica. Primero se deberá aprovechar los ya existentes y controlados por las empresas para que cuando exista una relación fluida entre los sindicatos de las diversas sedes proceder a la constitución por su parte de unos cauces de coordinación e intercambio de información propiamente sindicales. Dejando los oficiales creados por la empresa únicamente para comunicarse y relacionarse con los órganos empresariales.

Los órganos de coordinación sindical internacional empleados por los sindicatos son¹¹⁰⁴:

- Las Redes Sindicales
- Los Consejos Mundiales
- Los Comités de Empresa Mundiales.

Antes de entrar en ellos de manera individual se procederá a indicar ciertas características comunes entre estos instrumentos articulados por las organizaciones sindicales. Todos ellos dan lugar a la creación de un espacio para la comunicación e intercambio de información de interés sindical en el territorio internacional.

La intercomunicación, función primordial para la cual se crean, se produce entre los representantes sindicales de los trabajadores empleados por la misma organización productiva pero situados en diversos territorios. Otra semejanza entre ellos es que su constitución, su estructura o sus funciones no vienen establecidas por ninguna norma jurídica. Se tratan de decisiones exclusivas de las organizaciones sindicales, con cierta intervención empresarial en alguna de sus experiencias, y dependerán de las indicaciones establecidas, si las hubiera, en los estatutos y reglamentos de los sindicatos mismos. La constitución podrá ser de facto, en el caso de que simplemente se decida su creación sin documento constitutivo ni regulador y de esta forma su regulación será fruto de los acontecimientos que se vayan produciendo, es decir adaptando la estructura y el funcionamiento en relación con el acaecimiento de las distintas circunstancias, positivas o negativas, sin tener presente ningún tipo de procedimiento predeterminado. Otra forma de constituirse es más formal, a través de las indicaciones existentes en las normas internas del sindicato creador o por un

¹¹⁰⁴ La referencia a ellos ha sido obtenida de AA. VV.: *Guía para la formación sindical internacional: Globalización, negociación colectiva y acción sindical en la empresa transnacional*, Federación de Industria de CC.OO., Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, Fundación paz y solidaridad Serafín Aliaga, 2012, pág. 63-72, disponible en la página Web: http://www.cefs.org.ar/IMG/pdf/_Guia.pdf. Consultada por última vez el 12/02/2015

documento creado “ex proceso” para la constitución y regulación del órgano de coordinación sindical.

Se puede observar una similitud entre la constitución de los órganos de coordinación y la creación de los propios sindicatos. Las diversas posibilidades de creación apuntadas para los órganos de coordinación rememoran la diferencia entre las agrupaciones sindicales temporales creadas sin documento y de manera espontánea frente a la creación de organizaciones permanentes, formales regidas por unos estatutos y reglamentos internos.

Una excepción a la constitución sin el amparo de normas jurídicas la representa la experiencia de los Comités de Empresa Europeos. Ellos si tienen regulación legal por parte de una Directiva de la Unión Europea y su recepción en la legislación de los Estados miembros.

La falta de regulación legal unida a la posibilidad de una constitución fáctica favorece el surgimiento de una gran variedad de tipología en los órganos de coordinación. Estas circunstancias provocan el surgimiento de la facultad de adoptar las formas y las denominaciones que los sindicatos creadores entiendan mejores para lograr su objetivo.

Las semejanzas también se encuentran en los aspectos negativos. En el desarrollo de sus funciones pueden aparecer una serie de dificultades emanadas de su propia naturaleza. El primero de los problemas es organizativo, son necesarios importantes recursos para implantar estas reuniones internacionales, aspecto agravado por el estado actual de la economía y la debilidad de las organizaciones sindicales. De ahí que muchas por falta de recursos y para facilitar la consecución de acuerdos más efectivos permitan la introducción de la representación empresarial en el seno de estos órganos, hecho ocurrido en diversas redes sindicales y claramente en el Comité de Empresa Mundial. A pesar de sus efectos positivos este hecho puede interpretarse de manera negativa, dado que supondría un peligro para la independencia y la autonomía sindical.

También en el aspecto económico, la utilización de los avances en la ciencia de la telecomunicación podría emplearse como método de reducir el impacto económico del funcionamiento y mantenimiento de los órganos de coordinación, al igual que lo observado en los apartados del análisis estructural del sindicato nacional y del global.

La segunda dificultad, compartida por toda experiencia de interferencia internacional, es la presencia de diferentes idiosincrasias, culturas, lenguas, marcos normativos. Esta diversidad dificulta la toma en común de acuerdos y obstaculiza la empatía entre las diferentes organizaciones sindicales. Así un tercer problema es el derivado de la comparecencia de los distintos sindicatos presentes en las sedes nacionales de la empresa multinacional, que conlleva discrepancias ideológicas, diferentes maneras de organizar la acción sindical, las políticas y las prioridades entre los objetivos. Unido a esta diversidad debe sumarse los intereses dispares de los trabajadores.

IV.I. A) Redes Sindicales

El análisis de los órganos de coordinación sindical comienza con las redes sindicales¹¹⁰⁵ presentes en las empresas multinacionales. Habitualmente existen diversos nombres para referirse a este tipo de órganos¹¹⁰⁶.

¹¹⁰⁵ Un texto que ha servido de base para el estudio de las redes sindicales es FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS METALÚRGICAS: *Directrices sobre redes sindicales de EMT, FITIM*, Ginebra, 2010, págs. 11, disponible en la página Web: http://diarium.usal.es/wsr_proyecto/files/2013/09/DirectricesRedesSindicales.pdf. Consultada por última vez el 12/02/2015. Otro interesante análisis de las redes sindicales se observa en el artículo VIVERO SERRANO, J. B.: «Las redes sindicales de empresas multinacionales como manifestaciones de base del sindicalismo internacional», en SANGUINETI RAYMOND, W. (Dir.): *La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española...* op. cit. págs. 181-197. Con el cual se comparten algunas ideas apuntadas en este estudio, ya que se ha empleado similar fondo bibliográfico.

¹¹⁰⁶ “Aunque en el lenguaje sindical se habla comúnmente de comités mundiales y/o de redes sindicales, en realidad existe una gran variedad de nombres para referirse a estas figuras de representación, coordinación u organización del sindicato global en la ETN: consejo mundial (World Council), consejo sindical mundial (World Union Council), consejo mundial de empresa (World Company Council), comité mundial (World Committee), comité sindical mundial (World Union Committee), comité mundial de representantes de empresa (World Works Company), red sindical global (Global Union Network), etcétera.”, en AA. VV.: *Guía para la formación sindical internacional: Globalización, negociación colectiva y acción sindical en la empresa transnacional...* op. cit. pág. 67, disponible en la página Web: http://www.cefs.org.ar/IMG/pdf/_Guia.pdf. Consultada por última vez el 12/02/2015. Dicho apunte se debe ampliar con la mención en la nota a pie de página núm. 38 que realiza a una serie de artículos en los cuales se observan las diferentes nomenclaturas realizadas. STEIRT.R.: *Multinationals and Unions. World Company Councils and World Works Company as Strategies of Union Counter-Force*, FITIM, 2009 ; PLATZER, H-W. y RÜB, S.: *Global trade union responses in global companies. Global Union Networks, World Works Councils and International Framework Agreements - Status Quo and Prospects*, European and Global Industrial Relations Research Group Fachhochschule Fulda University of Applied Sciences, 2005 y RÜB, S.: «World Works Councils and Other Forms of Global Employee Representation in Transnational Undertakings», en Hans Böckler Stiftung/DGB *Arbeitspapier*, núm. 55, Dusseldorf, 2002.

La red sindical es un instrumento creado por las propias organizaciones sindicales¹¹⁰⁷ que cuentan con representación en varias sedes estatales de la misma empresa trasnacional¹¹⁰⁸ y les permite proceder a la coordinación, la decisión y la dirección colectiva de los asuntos de interés sindical entre los diversos sindicatos implicados, a través de estructuras, canales de contacto y de comunicación¹¹⁰⁹.

La morfología de la red dependerá de la decisión de los sindicatos creadores¹¹¹⁰ al no ser necesaria una forma determinada. A pesar de la libertad de elección, la práctica sindical aconseja la fijación de estructuras estables, tal y como se constató al hablar de las estructuras sindicales nacionales, puesto que así se facilita el aumento de la eficacia de sus actividades. Esta puntualización será una mera recomendación pues la decisión corresponde a sus constituyentes, decisión que se extenderá lógicamente a la fijación de sus objetivos y su nivel de implicación en las diversas sedes de las empresas multinacionales¹¹¹¹.

¹¹⁰⁷ “- *Desarrollar el poder sindical organizando a todos los trabajadores en las cadenas de suministro. - Hacer de la sindicación, de la captación de miembros y del crecimiento el tema central en toda la actividad de la IndustriALL incluidas las redes sindicales en las EMN, campañas de solidaridad y proyectos de potenciación sindical.- Siempre que se requiera, fomentar cambios en las estructuras y culturas sindicales para asegurar que las mujeres, los trabajadores jóvenes, trabajadores migrantes, trabajadores no manuales, trabajadores LGBT, trabajadores con discapacidad y trabajadores en empleo precario no tropiecen con barreras para afiliarse a sindicatos y participar activamente en ellos.- Desarrollar la captación transfronteriza de miembros y campañas para organizar a los trabajadores a través del uso de redes sindicales en EMN y a los Acuerdos Marco Mundiales (AMM).*”, en Plan de acción de la IndustriALL Global Union, pág. 2, localizado en la página Web:

http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/Action_Plan/industrial_global_union_action_plan_spanish.pdf. Consultada por última vez el 12/02/2015.

¹¹⁰⁸ “[...] *las redes sindicales como una manifestación incipiente y de base de la organización y acciones sindicales a escala internacional, siendo la base las empresas multinacionales*”, en VIVERO SERRANO, J. B.: «Las redes sindicales de empresas multinacionales como manifestaciones de base del sindicalismo internacional»... op. cit. pág. 181-182.

¹¹⁰⁹ “[...] *la tarea de desarrollar una estrategia de redes de empresas multinacionales (EMN) para el intercambio de información, iniciativas conjuntas, plataformas comunes, coordinación de negociación colectiva nacional y movilización en casos de violación de los derechos de los trabajadores por las EMN y sus suministradores.*”, información extraída de la página Web: <http://www.industrialunion.org/es/crear-solidaridad-con-las-redes-sindicales-y-los-acuerdos-mundiales>. Consultada por última vez el 12/02/2015

¹¹¹⁰ “*Tenemos que elegir estratégicamente compañías concretas para crear redes y una verdadera solidaridad sindical mundial. Luego, el sindicato mundial ha de ser capaz de crear la infraestructura con la plena participación de los afiliados como verdaderos propietarios de la red.*”, afirmación realizada por Kemal Ozkan Secretario General adjunto de IndustriALL, extraída de la página Web: <http://www.industrialunion.org/lively-debate-strengthens-industrial-trade-union-networks-and-gfas>. Consultada por última vez el 12/02/2015

¹¹¹¹ “*Cada red debe elaborar objetivos específicos definibles y mensurables, como garantizar el intercambio regular de información, el desarrollo de iniciativas conjuntas y programas comunes, la creación de solidaridad, la sindicación de plantas no sindicadas, iniciativas sindicales conjuntas y contactos con los verdaderos decisores de las empresas. Deben establecerse mediante un plan de acción convenido mutuamente, que ha de supervisarse, evaluarse y ajustarse, en caso necesario, regularmente.*”, en FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS METALÚRGICAS: *Directrices sobre redes sindicales de EMT*... op. cit. pág. 5.

Dentro de esa capacidad de autonomía resalta la posibilidad de fijar su relación con la representación de la empresa multinacional. Existen diferentes modos de plantearla, y cada una tendrá sus ventajas e inconvenientes.

Es necesario dejar claro que es muy loable la intención de exaltar los valores de la independencia de estos órganos sindicales frente a las corporaciones económicas sobre las cuales se trabaja. La independencia es una característica básica de los sindicatos para así poder desarrollar su actividad sin depender de ninguna injerencia externa. Sin embargo, no debe llevarse al extremo de confundir la autonomía e independencia en el libre desarrollo de su función de protección de los trabajadores con el aislamiento respecto a la parte empresarial. La interrelación con los poderes empresariales, en este caso las empresas multinacionales, es imprescindible. A través de esta relación, que deberá realizarse en plano de igualdad pues si no la independencia del sujeto sindical se desvanecerá, los órganos de coordinación, redes sindicales, transmitirán sus reivindicaciones y sus propuestas a la dirección empresarial. Es con base en una fluida relación cuando aumentará las posibilidades de que sus propuestas sean aceptadas o por lo menos tenidas en cuenta para la regulación de las relaciones laborales en el seno de todas sus sedes. El aislamiento nunca es sinónimo de independencia.

Si aquel valor independentista se llevará al extremo, en este ámbito dominado por la necesaria voluntariedad de las partes, nunca se desarrollarían las políticas planteadas en las redes al no estar la empresa obligada a su implantación por ninguna norma legal y los órganos de coordinación sindical se quedarían estancados en su primera función. No evolucionarían en sus relaciones con las empresas.

La búsqueda del consenso entre la dirección empresarial y las redes sindicales presentes en su empresa es una premisa sindical básica. Desde la óptica de la red sindical, si su objetivo es alcanzar acuerdos efectivos con las empresas, la interacción es la única opción, pues el vacío legal internacional en materia de relaciones laborales desaconseja el aislamiento y las reivindicaciones alejadas de la concertación con la empresa. Es la independencia racional la que debe primarse en el ideario y en la actuación sindical.

Comunicación fluida que no debe confundirse con sumisión, incluso la FITIM proclamó a la independencia de las redes respecto a los propios sindicatos creadores

como un factor necesario para el correcto desarrollo de su función. Bajo esta situación de autonomía de cualquier poder externo se avanzará en la consecución del reconocimiento e incluso la financiación por parte de la empresa en la cual se instala¹¹¹².

Estos canales de comunicación creados por las redes sindicales sirven para que los sindicatos definan con base en acuerdos las acciones sindicales a desarrollar en las sedes de la empresa multinacional donde estén presentes. Por lo tanto las redes sindicales, con la conexión entre los diversos sindicatos, sirven para unir esfuerzos y desarrollar estrategias comunes frente a las decisiones empresariales en la cual están insertadas¹¹¹³.

Estas empresas se favorecen de la división de su estructura empresarial¹¹¹⁴ en sedes localizadas en Estados diversos y establecen condiciones diferentes en función del lugar donde el trabajador preste sus servicios. Estas variaciones dependen de una gran cantidad de factores, la mayor o menor presencia sindical, el ordenamiento jurídico de ese lugar, las características propias de la función a desarrollar por los trabajadores, su formación, etc. Así con la actividad de las redes sindicales se podrá atajar estas prácticas basadas en la división internacional de las empresas y se intentará establecer cierta uniformidad en las condiciones de trabajo y en el disfrute de los derechos, sin la presencia de distinciones basadas únicamente en el lugar donde se desarrolle la prestación laboral. Estas diferencias podrán existir pero deberán apoyarse en condiciones objetivas, no sólo en la mera decisión caprichosa de la empresa.

¹¹¹² “Las redes deben ser independientes de los órganos sindicales. Desde esa posición independiente pueden tratar de lograr el reconocimiento de la compañía, incluida la asistencia financiera cuando proceda, siempre y cuando mantengan su independencia. En algunos casos, tal vez sea útil invitar a otras organizaciones, en particular a las que puedan facilitar la comunicación y la cooperación debido a su conocimiento regional y profesional. La decisión sobre la inclusión corresponde a los participantes en la red.”, en FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS METALÚRGICAS: *Directrices sobre redes sindicales de EMT...* op. cit. Ídem.

¹¹¹³ “Las redes sindicales favorecen el intercambio de informaciones, amplían el poder de negociación de los(as) trabajadores(as) y sus representantes y, consecuentemente, ayudan a mejorar las relaciones de trabajo. El movimiento sindical debe estar un paso adelante en relación a estas corporaciones. Mientras ellas se utilizan de las ventajas corporativas y competitivas proporcionadas por su organización internacional en redes para buscar altos índices de ganancias, debemos ir más allá y evitar la trampa de la división sindical. Trabajando en redes podremos tener una fuerza internacional para contraponer al poder de las multinacionales.”, en SANT’CLAIR, F.: *Guía para la construcción de redes sindicales en empresas multinacionales, sistematizando la experiencia de la CUT, CUT-FNV*, 2009, pág. 6, disponible en la página Web: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/06988.pdf>. Consultada por última vez el 12/02/2015.

¹¹¹⁴ “[...] la posibilidad de establecer redes sindicales que permitan hacer frente a las estrategias de división de las empresas a nivel transnacional, reuniendo la fuerza sindical suficiente como para poder intervenir en las estrategias de rentabilidad de las empresas [...]”, en AA. VV.: *Guía para la formación sindical internacional: Globalización, negociación colectiva y acción sindical en la empresa transnacional...* op. cit. pág. 48.

Las metas a alcanzar serán más factibles de cruzar cuanto más se fortalezca la presencia sindical en el seno de la empresa¹¹¹⁵. Siguiendo la mítica frase “la unión hace la fuerza”, el reforzamiento sindical¹¹¹⁶ vendrá precedido de la unión de los diversos sindicatos presentes en las diferentes sedes. Y un mecanismo con el cual lograr la necesaria unión¹¹¹⁷ será este tipo de órganos de coordinación.

Las redes sindicales son un elemento sindical básico y establecen un marco de confianza, de comunicación constante. La clave es la comunicación persistente entre las distintas organizaciones sindicales. La intercomunicación debe ser fluida entre los sujetos sindicales dejando a un lado los conflictos basados en sus diferentes modos de concebir la acción sindical. Los choques ideológicos deberán dejarse de lado para centrarse en la defensa de los derechos más básicos de los trabajadores, aspecto muy loable pero de una manifiesta dificultad práctica. Los roces que surgirán del normal desarrollo de la labor sindical, no deberán observarse en forma de fracasos de las redes sindicales, serán en su justa medida beneficiosos para aportar diferentes puntos de vista ante los problemas causados en las relaciones laborales. Del conflicto de las diversas posturas sindicales localizadas en el seno de las redes sindicales nacerán las mejores propuestas. La búsqueda de la cooperación sindical no es sencilla pero alcanzarla granjeará más beneficios que la incomunicación entre sindicatos, que se caracteriza por la constante lucha entre ellos por una mayor cuota de poder en las empresas.

¹¹¹⁵ “Creando relaciones e intensificando la solidaridad sobre una base continua con los representantes sindicales de diferentes países mejora la capacidad de los afiliados para actuar conjuntamente en una crisis, como cuando se violan los derechos de los trabajadores, durante las negociaciones colectivas, cuando se procede a despidos en masa, o en caso de reestructuración, para evitar el enfrentamiento entre trabajadores. La FITIM utiliza redes sindicales mundiales y los consejos de empresa mundiales de la FITIM con objeto de crear mayor capacidad para trabajar conjuntamente en defensa de los intereses de los trabajadores a través de las fronteras nacionales.”, en FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS METALÚRGICAS: *Programa de Acción de la FITIM 2009-2013*, aprobado por el 32º Congreso Mundial de la FITIM, Gotemburgo (Suecia), 24-28 de mayo de 2009, punto 3.4.1, Mayor solidaridad y cooperación sindical en los sectores y en las ETN, sin paginación al ser un documento online disponible en la página Web: <http://www.industrialunion.org/es/archive/imf/341-mayor-solidaridad-y-cooperacion-sindical-en-los-sectores-y-en-las-etn>. Consultada por última vez el 12/02/2015.

¹¹¹⁶ “La construcción de redes sindicales en empresas multinacionales tuvo origen en la década de 1990, impulsada por algunas Federaciones Internacionales de Sindicatos, tales como ICEM, FITIM y UITA, inicialmente como forma de ampliar la solidaridad hacia un determinado sindicato que se presentaba en dificultades. La intención era promover apoyo mutuo para reaccionar ante los movimientos de las grandes empresas, que ya en aquel entonces iniciaban los procesos de fusiones y adquisiciones, responsables por muchos despidos y cambios estructurales en la organización del trabajo.”, en SANT’CLAIR, F.: *Guía para la construcción de redes sindicales...* op. cit. pág. 11.

¹¹¹⁷ “La FITIM utilizará las redes sindicales para crear mayor capacidad de trabajar juntos en defensa de los intereses de los trabajadores a través de las fronteras nacionales. Las redes sindicales activas ofrecen la oportunidad de reforzar nuestra influencia trabajando juntos internacionalmente.”, en FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS METALÚRGICAS: *Directrices sobre redes sindicales de EMT...* op. cit. pág. 5.

Con base en la intercomunicación habitual, las situaciones acaecidas en una sede de la empresa no serán desconocidas en las demás. A través de la eliminación de la incomunicación de las sedes internacionales será más fácil negociar con la empresa, en el ámbito internacional y en el nacional, al disponer de una idea general de la situación de la empresa. Ya no se negociará con la empresa simplemente con datos propios de cada sede sino que se conocerá las situaciones y las condiciones disfrutadas en todas las sedes. Este último supuesto es especialmente llamativo porque se elimina la posibilidad disfrutada por la dirección de la sede nacional de recurrir en el campo de negociación al argumento de que la imposición de una determinada medida corresponde a la sede central de la empresa y, por tanto, esa decisión escapa de su ámbito competencial. Con la comunicación a través de las redes sindicales, se podrá verificar si tal argumento es correcto o se trata de una estratagema de la dirección nacional para no ceder ante las reclamaciones sindicales.

Cuando se produzca la fijación definitiva de esta comunicación, decae la posibilidad empresarial de realizar un tratamiento singular a cada sede, en función de su distinta localización. Toda información que transite por la red sindical favorecerá a los trabajadores a través de cimentar una posición negociadora fuerte ante la parte empresarial.

Las experiencias de la antigua Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) y la actual IndustriALL Global Union expresan la utilidad de este tipo de órganos de coordinación internacional¹¹¹⁸. La citada Federación marcó un profundo énfasis en la creación de redes sindicales en empresas multinacionales. Es significativo como la fijación de redes sindicales se ha extendido a los métodos de trabajo empleados en la mayoría de las Federaciones Sindicales Internacionales¹¹¹⁹.

¹¹¹⁸ “A través de las diversas intervenciones se apuntaron ya experiencias positivas, como es la readmisión de sindicalistas despedidos (esencial en la defensa de la libertad sindical), cuestión en la que junto con Inditex merece destacarse la experiencia en este sentido de Daimler en Brasil. Rio Tinto en Canadá ha supuesto una importante movilización sindical en el propio país, acompañada por una amplia campaña de solidaridad internacional. La Red Sindical de Caterpillar fue otra de las experiencias de referencia. También las de las multinacionales Leoni y ArcelorMittal, con planteamientos solidarios en Túnez y Marruecos. De entre las Redes Sindicales destaca la de VolksWagen, con dos Redes, una en Latinoamérica y otra en Europa del Este. VolksWagen, con 12 marcas, cuenta en estos momentos con 99 centros de producción (de los que 8 en China, estando ahí ya en construcción otros 3), con 528.000 trabajadores. En esta empresa se combina la experiencia interrelacionada del Comité Mundial y las dos Redes Sindicales señaladas.”, información extraída de la página Web : http://www.fe.ccoo.es/fiteqa/menu.do?Internacional_y_RSC:Actualidad:421951. Consultada por última vez el 12/02/2015.

¹¹¹⁹ “La gran mayoría de las Confederaciones y Federaciones Internacionales o GUF’s (Global Union Federations) ya han incorporado las políticas de red. Muchas de ellas han liderado varios procesos

La FITIM estableció en su plan de acción 2009-2013 la necesidad de desarrollar redes sindicales en las empresas multinacionales¹¹²⁰. Con este objetivo la misma organización sindical indicó una serie de factores proclives que facilitarán su constitución. En su documento “Directrices sobre las redes sindicales en la EMT (empresas multinacionales)” la FITIM concretó dichos factores en 7 principios básicos para garantizar el establecimiento de este órgano de coordinación sindical. El primero de los factores¹¹²¹ que resalta es la necesidad de participación, compromiso de los afiliados al sindicato en relación con la creación y el funcionamiento activo de la red. Sin la participación activa de los afiliados, el trabajo de las Federaciones en la constitución de la red no tendrá efecto pues son ellos quienes deben promover las actividades de la red. Las iniciativas de las Federaciones junto con la labor del sindicato al cual pertenece el trabajador, y él mismo que es quien presta sus servicios para dicha empresa serán esenciales¹¹²². Se debe dar una unión entre esos tres factores para poder dar efectividad a la constitución y al desarrollo de la actividad en la red.

La independencia de ellas respecto a todo tipo de injerencias externas es otro pilar de las redes, tanto en relación a las empresas como en referencia a los propios órganos sindicales (independencia entendida conforme al concepto especificado anteriormente).

de formación de comités sindicales en el ámbito regional y hasta mundial. Sindicatos y confederaciones deben solicitar apoyo técnico/político y aprovechar la larga experiencia en el desarrollo de redes de entidades como ICEM (Federación Internacional de los Trabajadores de la Química, Energía, Minería e Industrias Diversas), FITIM (Federación Internacional de los Trabajadores en la Industria Metalúrgica), UITA (Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación), UNI (Union Network International), entre otras.”, en SANT’CLAIR, F.: Guía para la construcción de redes sindicales... op. cit. pág. 49.

¹¹²⁰ “La creación de redes sindicales en compañías transnacionales ofrece la posibilidad de intercambiar información y de actuar conjuntamente para lograr que las empresas se comporten bien dondequiera que operen. Los programas de potenciación sindical nos ayudan a fortalecer a los sindicatos allí donde son débiles. Este Programa de Acción contiene nuevos compromisos apasionantes y desafiantes para que los afiliados a la FITIM respondan con actuaciones reales y efectivas para establecer sindicatos fuertes y cuando se violan los derechos de los trabajadores. Si laboramos juntos para aplicar este Programa de Acción podemos realizar nuestra misión.”, en FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS METALÚRGICAS: *Programa de Acción de la FITIM 2009-2013...* op. cit., prefacio de RAINA, J., esta vez consultado en otra página Web: <http://www.industriall-union.org/es/archive/imf/prefacio>. Consultada por última vez el 12/02/2015.

¹¹²¹ “Un mandato político de los afiliados que intervengan. Una red puede ser iniciada por la FITIM o sus afiliados, después de lo cual han de comprometerse los propios afiliados, en número suficiente, a crear la red y participar en ella.”, en FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS METALÚRGICAS: *Directrices sobre redes sindicales de EMT...* op. cit. pág. 5.

¹¹²² “Los sindicatos del país sede de la EMT desempeñan una función esencial en el establecimiento de una red y en su funcionamiento. Los afiliados a la FITIM con miembros en la compañía deben ser consultados y participar en una fase temprana del proceso. La iniciativa del sindicato en el país sede de la ETN es un elemento importante.”, en FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS METALÚRGICAS: *Directrices sobre redes sindicales de EMT...* op. cit. Ídem.

Junto a la transparencia, que será otra de las características que deberá impregnar a la red sindical, dicho órgano debe estar abierto a la participación de otros sujetos sindicales presentes en la empresa donde se instale¹¹²³. Apertura con límites dado que la competencia para aceptar la entrada de otros sujetos sindicales quedará en mano de los sindicatos participantes y sus afiliados¹¹²⁴.

Cada red deberá establecer de forma autónoma su forma de actuación, sus objetivos, es importante que en la fijación de esos puntos se intuya cual es la meta a conseguir por la red. Dichas decisiones deberán acordarse en la primera reunión de la red. Para acoplar el desarrollo de la red a los cambios actuales en los medios de comunicación existe la posibilidad de que dicha sesión inicial, y por qué no extenderlo al resto de reuniones, sea por vía electrónica. La decisión autónoma respecto a su forma de actuar y sus metas deberán tener puntos comunes con otras experiencias sindicales de la misma categoría para asegurar un mínimo de eficacia, la FITIM así lo indicó¹¹²⁵.

Con base en estos principios (participación, independencia, transparencia, apertura), se facilitará la constitución de estos órganos. Éstos supondrán unos elementos que reforzarán las estructuras sindicales¹¹²⁶, en el camino hacia lograr un mundo donde los derechos humanos sean respetados y protegidos en todos los lugares.

El consenso sobre sus metas, las formas de actuar, etc., son puntos básicos de las redes sindicales y por ello será, a la vez que recomendable, fundamental redactar un documento en el cual queden recogidos todos estos aspectos. El supuesto contenido

¹¹²³ “La red también debe ser transparente y estar abierta a todos los sindicatos que deseen participar, con el acuerdo de los afiliados a la FITIM.”, en FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS METALÚRGICAS: *Directrices sobre redes sindicales de EMT...* op. cit. Ídem.

¹¹²⁴ “Cada sindicato decide quién participa o no en las redes, reconociendo la importancia de la representación y participación desde la base”, en FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS METALÚRGICAS: *Directrices sobre redes sindicales de EMT...* op. cit. Ídem.

¹¹²⁵ “Se puede elaborar un plan de acción para determinar los objetivos, las prioridades, la estructura, las formas de comunicación, la función del coordinador, etc. Esto puede hacerse mediante una reunión de coordinación electrónicamente. Hay objetivos mensurables específicos. Pueden variar de una red a otra, pero debe haber denominadores comunes como los que se exponen en la sección sobre las funciones de las redes sindicales.”, en FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS METALÚRGICAS: *Directrices sobre redes sindicales de EMT...* op. cit. Ídem.

¹¹²⁶ “El objetivo de la red es reforzar a los sindicatos con respecto a la compañía a niveles nacional, regional y mundial.”, en FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS METALÚRGICAS: *Directrices sobre redes sindicales de EMT...* op. cit. Ídem.

con el cual debería contar dichos documentos ha quedado plasmado en texto de la FITIM, que a su vez ha servido de apoyo para analizar los anteriores factores¹¹²⁷.

Con el objetivo de mostrar una especificación de los anteriores postulados teóricos se ha pasado a analizar la experiencia de una empresa multinacional con una red sindical fuerte. La corporación económica seleccionada es la petrolera Repsol (a lo largo de su análisis varía su denominación puesto que así sucedieron tales cambios en la historia de la multinacional), su selección se basa en la practicidad de su elección puesto que los documentos de la red se encuentran a disposición en su propia página Web.

Esta red sindical es un paradigma de los órganos de coordinación sindical porque han alcanzado el reconocimiento de la empresa como interlocutor social válido.

En el seno de Repsol la primera reunión, cuya naturaleza fue de una primera toma de contacto cuando aún no se había constituido la red, tuvo lugar en Río de Janeiro, Brasil, del 24 al 26 de octubre 2005. A ella acudieron 11 representantes de 8 Estados de los 28 en los que se localiza la empresa multinacional. Esos miembros representaron a un importante porcentaje de los trabajadores que la multinacional Repsol-Ypf emplea a lo largo y ancho de globo terráqueo. En esa reunión previa a la verdadera constitución de la red estuvo representado más del 90% del total de trabajadores que prestan sus servicios en la presente corporación económica¹¹²⁸. El

¹¹²⁷ “La elaboración de una lista completa de todos los establecimientos de la compañía/empresa y de los principales proveedores. • La determinación y comunicación de los nombres de las personas de contacto apropiadas. Lo ideal es que esto comprenda a la persona responsable en el sindicato nacional y los representantes locales. Podría incluir contactos en los sindicatos nacionales que tratan de organizar plantas no sindicadas. • El establecimiento de un coordinador u órgano de coordinación. También se podría convenir en un presidente, de preferencia alguien con acceso a la dirección de la compañía. • Una estrategia de comunicaciones convenida, que comprenda los idiomas apropiados y los medios de funcionamiento de la red, en la que se destaque la importancia de las comunicaciones continuas. • La adopción de un procedimiento, informando a los afiliados, para transmitir información. • Cómo facilitar los intercambios regulares y oportunos de información sobre objetivos sindicales, desafíos, estrategias y victorias. • Cómo facilitar los intercambios regulares y oportunos de información sobre las actividades de la compañía en sus operaciones mundiales y cómo afecta esto a los trabajadores y al respeto de las normas fundamentales del trabajo. • La elaboración de medios de apoyo mutuo en procesos de negociación colectiva, y particularmente en confrontaciones con la compañía. • El intercambio de información sobre potenciación sindical y actividades de sindicación, incluido el establecimiento de contactos con sindicatos en países donde hay plantas no sindicadas de la compañía o de sus principales proveedores (especialmente proveedores exclusivos). • Ver la manera de acceder plenamente a la información sobre adquisiciones, fusiones u otras reorganizaciones de la empresa que afecten a los empleados.”, en FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS METALÚRGICAS: *Directrices sobre redes sindicales de EMT...* op. cit. pág. 9.

¹¹²⁸ “Este seminario se desarrolló en aplicación del Proyecto de la Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga de CC.OO., con apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI), en las fechas señaladas, y como primero de los tres previstos para éste y los dos próximos años. Asistieron

primer día de la reunión se dedicó a la presentación de la red latinoamericana de la empresa, además de una serie de aspectos del propio seminario¹¹²⁹. En esta apertura de la red tuvo una intervención crucial un representante significativo de la empresa multinacional que se dedicó a informar sobre la situación de la corporación. Serán con estos datos a través de los cuales será más fácil plantear las líneas de actuación de la red sindical. En la citada sesión también se le interpelló al representante empresarial sobre temas genéricos de cada Estado donde la empresa se ubica e incluso hubo tiempo para profundizar en aspectos exclusivos de alguna sede en concreto¹¹³⁰. En esta sesión se dieron además intervenciones de varios representantes sindicales, relacionados siempre con sector que está representado internacionalmente por la Federación Internacional de Química, Minas y Energía, que expusieron la situación y la actividad de la misma¹¹³¹.

El segundo día, ya sin la presencia de la representación de la empresa, se procedió a la intervención de los demás participantes, la presentación de los diversos informes por país y por tema. Las intervenciones, que corrieron a cargo de los 11 representantes sindicales que acudieron a la reunión, se centraron en la expresión de la situación de la empresa en cada uno de los territorios representados. Así como las posibles ideas sobre la coordinación sindical entre las diversas sedes de la empresa¹¹³².

las personas representantes de las organizaciones sindicales que se indican en los documentos anejos. Las 11 representaciones sindicales, de 8 países de los 28 en que está presente esta empresa, suponían la representación de más del 90% de los trabajadores de Repsol-Ypf en el mundo (el 95,2% de las plantillas a 31 de diciembre de 2004).”, en Informe sobre el I Seminario Sindical Repsol-Ypf Latinoamérica-España 2005, celebrado en Río de Janeiro, 24 a 26 de octubre 2005, pág. 1, disponible en la página Web: <http://www.redsindical-repsolypf.net/documentos/DOCUMENTOS1/Riodejaneiro.pdf>. Consultada por última vez el 12/02/2015.

¹¹²⁹ “Apertura y presentación de los objetivos del Seminario, del método de trabajo y de aspectos organizativos, por parte de Isidor Boix, Secretario de Acción Sindical Internacional de FITEQA-CC.OO.”, en Informe sobre el I Seminario Sindical Repsol-Ypf Latinoamérica-España... op. cit. Ídem.

¹¹³⁰ “Javier Macián, Director de Recursos Humanos de Repsol-Ypf en Argentina-Brasil-Bolivia, presentó los datos de la empresa en el mundo y de forma particular en América Latina, sus proyectos y perspectivas, incluyendo plantillas, cifras fundamentales de la marcha de la empresa y objetivos a corto y medio plazo. En las preguntas que se le hicieron, aprovechando la única sesión en la que iba a estar presente un directivo de la compañía, surgieron tanto las preocupaciones genéricas desde cada país y centro de trabajo, como alguna específica[...]”, en Informe sobre el I Seminario Sindical Repsol-Ypf Latinoamérica-España... op. cit. pág.2.

¹¹³¹ “Carol Bruce, del Secretariado de la Federación Internacional de Química, Minas y Energía (ICEM), presentó las líneas generales del trabajo de la ICEM en Latinoamérica.-Sergio Novais, del Presidium de la ICEM, y dirigente sindical de la BASF, expuso en detalle la experiencia de la creación y funcionamiento de la “red sindical” de la multinacional BASF en América del Sur en el año 1998, con reuniones cada 2 años, con un órgano coordinador que se reúne cada 6 meses y con formas de interlocución establecidas con la dirección de la multinacional [...]” en Informe sobre el I Seminario Sindical Repsol-Ypf Latinoamérica-España... op. cit. Ídem.

¹¹³² “A lo largo de ese día fueron interviniendo todas las delegaciones con amplia información de la realidad económica, industrial y sindical de sus respectivos países, así como su particular visión del interés de la coordinación sindical de los centros de trabajo de Repsol-Ypf en el mundo, particularmente

Los debates se centraron en el conocimiento de la situación de la empresa en las diversas sedes territoriales y en el intercambio de información y experiencias sindicales¹¹³³. En esos intercambios quedó establecido que cuanto mayor fuera la información disponible mejor se desarrollaría el trabajo sindical en cada sede¹¹³⁴. Como punto final de esta segunda sesión se constituyó una comisión de trabajo con la misión de crear tres documentos; el primero donde se establecieran las conclusiones de los debates, otro para ayudar la consolidación de la red sindical y en último lugar un documento en el cual se establezca la solidaridad con un caso concreto, sobre el cual se le preguntó al representante de la empresa¹¹³⁵.

En la sesión de cierre se procedió a la presentación de los documentos anteriormente elaborados y fueron debatidos por los representantes sindicales presentes. Mediante las conclusiones extraídas de esos intercambios de ideas se produjo la modificación de los citados documentos en algunos aspectos problemáticos¹¹³⁶. En esas conclusiones se acordó la celebración de un segundo seminario en el 2006.

Durante la segunda reunión celebrada en Buenos Aires, del 9 al 11 de octubre 2006, se estableció el objetivo de conocer las situaciones de la relación laboral y la negociación colectiva en todas las sedes con las que cuenta la empresa en todo el mundo¹¹³⁷.

en América Latina y con las organizaciones sindicales españolas.”, en Informe sobre el I Seminario Sindical Repsol-Ypf Latinoamérica-España... op. cit. Ídem.

¹¹³³ “El debate consistió esencialmente en las numerosas preguntas que entre sí se hicieron todos los participantes, con el objetivo de conocer mejor la realidad de los demás países, y el intercambio de experiencias del trabajo sindical concreto de cada lugar. Todo ello con la reiterada afirmación del interés del seminario y la conveniencia de su continuidad.”, en Informe sobre el I Seminario Sindical Repsol-Ypf Latinoamérica-España... op. cit. pág. 3.

¹¹³⁴ “El debate expresaba también el convencimiento de que este mayor conocimiento de la realidad del conjunto de centros de trabajo de Repsol-Ypf iba a contribuir a mejorar el trabajo sindical en cada lugar, y con ello había de contribuir a la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores a los que representaban.”, en Informe sobre el I Seminario Sindical Repsol-Ypf Latinoamérica-España... op. cit. Ídem.

¹¹³⁵ “Al terminar la sesión de la tarde del 25 de octubre se constituyó una comisión de trabajo integrada por la Federación Internacional ICEM, la Federación española FITEQA CC.OO. y la brasileña FUP-CUT, que elaboraron 3 documentos de conclusiones: uno general sobre los debates y reflexiones, otro específico para avanzar en la constitución de una red sindical Repsol-Ypf en América Latina y Caribe, coordinada con las Federaciones sindicales españolas, y un tercero expresando la solidaridad con los trabajadores de la refinería brasileña de Mangunhos.”, en Informe sobre el I Seminario Sindical Repsol-Ypf Latinoamérica-España... op. cit. Ídem.

¹¹³⁶ “Los 3 documentos preparados el día 25 fueron presentados a los participantes en el seminario en la mañana del día 26, abriéndose un amplio debate que permitió completar y matizar algunas cuestiones y ultimar sus textos, que fueron asumidos por consenso.”, en Informe sobre el I Seminario Sindical Repsol-Ypf Latinoamérica-España... op. cit. Ídem.

¹¹³⁷ “Una de sus conclusiones fue la celebración del Segundo Seminario en Buenos Aires en octubre 2006, fijando como contenido y objetivos del mismo avanzar en el conocimiento de las relaciones

Un aspecto importante y destacado en las conclusiones del segundo seminario de la red sindical de Latinoamérica y el Caribe, es el proceso de preparación de sus reuniones y/o seminarios. En primer lugar, se inició la toma de contacto con el envío de cuestionarios a las organizaciones sindicales presentes en las diversas sedes de la empresa multinacional dispersa por varios países. Su objetivo fue recoger datos sobre las condiciones de trabajo, la situación de la negociación colectiva y también para conocer la valoración de la situación en general de las relaciones laborales por los propios sindicatos¹¹³⁸.

Con esta iniciativa de enviar la información antes de proceder a la reunión, para asegurar su buen desarrollo, se constataron las dificultades existentes en algunas sedes para realizar la actividad sindical. La existencia de este tipo de obstáculos quedó comprobada gracias al dato expuesto en las conclusiones de la reunión de la escasa información suministrada por las organizaciones sindicales de cada sede puesto que no la enviaron por su dificultad de recopilarla¹¹³⁹. Las dificultades observadas han evidenciado, por expresión de la propia red en sus conclusiones, que la necesidad de implantar la actividad de la red sindical en la empresa es fundamental para lograr satisfacer los anhelos de reforzamiento de los sindicatos nacionales¹¹⁴⁰. Con ello se provocará un cambio en la balanza del poder a favor de las organizaciones sindicales frente al poder empresarial¹¹⁴¹. En el mismo documento, tras el estudio de los escasos

laborales y la negociación colectiva en los centros de Repsol-Ypf de todos y cada uno de los países señalados. También se acordó preparar la red sindical que estableciera una coordinación permanente de esas organizaciones sindicales en ese ámbito, así como la creación de una página web intersindical.", en Conclusiones II Seminario Sindical Repsol-Ypf Latinoamérica-Caribe-España, Buenos Aires, 9 a 11 de octubre de 2006, pág. 1, disponible en la página Web:

http://www.fiteqa.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc22959_Conclusiones_2_Seminario_Sindical_Repsol_YPF_-_Latinoamerica_-_Caribe_-_Espana_.pdf. Consultada por última vez el 12/02/2015.

¹¹³⁸ "Para la preparación del encuentro se enviaron cuestionarios a los diversos países para recopilar datos y valoraciones sindicales sobre la negociación colectiva y las relaciones laborales.", en Conclusiones II Seminario Sindical Repsol... op. cit. Ídem.

¹¹³⁹ "Hay que señalar que sólo unas pocas organizaciones remitieron antes del seminario la correspondiente documentación, lo que expresa esencialmente las dificultades que existen en algunos países para organizar sindicalmente a los trabajadores de Repsol-Ypf. Ello pone también de manifiesto el trabajo que queda pendiente en este sentido. Este segundo seminario sindical, sus debates y sus conclusiones, servirán sin duda para avanzar.", en Conclusiones II Seminario Sindical Repsol... op. cit. págs. 1-2.

¹¹⁴⁰ "Ello pone también de manifiesto el trabajo que queda pendiente en este sentido. Este segundo seminario sindical, sus debates y sus conclusiones, servirán sin duda para avanzar.", en Conclusiones II Seminario Sindical Repsol... op. cit. pág. 2.

¹¹⁴¹ "De ahí resulta por tanto una primera motivación para que las organizaciones sindicales (federaciones sindicales del sector del petróleo y del gas, o de la energía en su conjunto) que en cada país tienen en su ámbito de actividad sindical los centros de trabajo de Repsol-Ypf, hagan un esfuerzo para acercarse a ellas y orientar la organización y la acción sindical de los trabajadores de tales centros de trabajo. Con los datos de este encuentro sindical, con las ideas que del debate colectivo han resultado,

pero útiles datos aportados, quedaron fijados los padecimientos generales que sufren los trabajadores de la empresa en la mayoría de sedes de Repsol-Ypf.

Uno de los principales problemas al que se exponen las sedes de la empresa multinacional Repsol-Ypf es la presencia entre ellas de una gran desigualdad en multitud de ámbitos¹¹⁴². Ellos van desde la diferencia en la proporción de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, en el tipo de relación laboral existente entre los trabajadores y la empresa pues en unos lugares se emplea la contratación directa y en otros se opta por la subcontratación. También se dan diferencias en las condiciones de trabajo disfrutadas en las diferentes sedes. Interesante es la constatación de las vulneraciones de los derechos humanos, en especial la referencia a la libertad sindical. Estos derechos están aquejados de graves vulneraciones en las sedes que habitualmente están localizadas en países en vías de desarrollo, precepción correcta pero que no debe descuidar la observancia de los derechos humanos en el resto de las sedes localizadas en los países más desarrollados¹¹⁴³. Precisamente mediante la red sindical se pretende homogeneizar el disfrute máximo de los derechos a través de la negociación colectiva.

debe impulsarse en cada país este trabajo sindical.”, en Conclusiones II Seminario Sindical Repsol... op. cit. Ídem.

¹¹⁴² “-Desigual proporción de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva (de sector o de empresa o centro de trabajo). De ahí se desprende la necesidad de avanzar en la conclusión de acuerdos, de convenios colectivos, negociados con los sindicatos, que establezcan las condiciones de trabajo de todos los trabajadores de Repsol-Ypf - Desigual proporción de trabajadores en plantilla directa de Repsol-Ypf o en empresas tercerizadas (contratas y subcontratas), habiéndose comprobado que lo que en algunos países se realiza con las plantillas de Repsol-Ypf en otros se hace con empresas externas. Ello exige una profunda discusión en cada país de la política de empleo en su conjunto y en Repsol-Ypf en particular-Diversas repercusiones de las actividades industriales en el medioambiente y en la vida de los pueblos originarios, de los problemas de ello derivados y de las exigencias al respecto de la sociedad civil en cada lugar.- Diversos sistemas de protección y prevención en relación con la salud y seguridad en el trabajo. Para avanzar deben utilizarse mejor las experiencias que se han ido acumulando en diversos países.- Diversas estructuras salariales, horarios de trabajo, sistemas de turnos, régimen de descansos, temas en los que aparecen también notables diferencias. La homogenización de los mismos es más difícil porque son también muy distintos las realidades económicas de los diversos países, sus niveles salariales, el propio coste de vida. Sin embargo el hecho de trabajar en una misma empresa permite abordar este tema también desde una voluntad de homogenización.”, en Conclusiones II Seminario Sindical Repsol... op. cit. págs. 2-3.

¹¹⁴³ “-Derechos de intervención sindical distintos, resultado de las diversas leyes laborales que existen en cada país, así como de realidades distintas también en relación con el respeto a los derechos humanos fundamentales, a la libertad sindical y al derecho a la negociación y a la asociación colectiva, con situaciones de graves agresiones a los mismos como sucede en Colombia. Existen también distintos sistemas de interlocución con la Dirección de Repsol-Ypf. Ello debe orientarnos a establecer derechos sindicales, y formas de relación con los representantes empresariales, más homogéneos en el Grupo, en todos los países, exigiendo al mismo tiempo el previo y pleno respeto de los derechos humanos fundamentales definidos en las normas internacionales en general y en los Convenios de la OIT en particular.”, en Conclusiones II Seminario Sindical Repsol... op. cit. pág. 2.

Todos estos datos, expuestos, ponen en alerta a las organizaciones sindicales y les hacen razonar que no es posible su solución de manera unilateral. Por ello, proceden a impulsar la coordinación con los representantes de la empresa a nivel local e internacional para conseguir revertir estas deficiencias en el respeto de los derechos humanos y si es posible alcanzar cierta mejora de las relaciones laborales en todas las sedes de la empresa, independientemente del lugar donde se ubiquen¹¹⁴⁴.

Al finalizar el segundo seminario de la red sindical se adoptaron una serie de acuerdos. A través de ellos se dispusieron diversos mecanismos para intentar lograr alcanzar la solución de los problemas constatados, en la confrontación de las informaciones aportadas por las representaciones sindicales de cada sede. Entre ellas las más significativas fueron:

- Construir una red sindical para las sedes de la empresa, que abarca toda Latinoamérica, el Caribe y España, y establecer un órgano de coordinación.
- Presentar a la dirección empresarial la decisión de su constitución y avanzar en las formas de interlocución
- Finalizar la creación y publicación de la página Web de la red sindical¹¹⁴⁵.

En su tercera reunión celebrada en Lima del 15 al 17 de octubre de 2007, se plasmó la metodología para lograr la primera respuesta de la dirección de Repsol-Ypf¹¹⁴⁶

¹¹⁴⁴ “El desarrollo de una coordinación sindical permanente, y de una también permanente interlocución con la dirección del Grupo, son imprescindibles para avanzar en la cohesión laboral de los trabajadores de los diversos centros de trabajo de Repsol-Ypf en el mundo. Tales objetivos exigen establecer formas de trabajo y de representación sindical capaces de expresar la voluntad y los intereses colectivos de los trabajadores de Repsol-Ypf en ese ámbito.”, en Conclusiones II Seminario Sindical Repsol... op. cit. pág. 3.

¹¹⁴⁵ “1. Constituir una Red Sindical Latinoamérica-Caribe-España como necesario instrumento de avance en la coordinación y solidaridad sindical en estas áreas. Su órgano coordinador estará constituido por dos representantes sindicales de Argentina, uno de cada uno de los siguientes países: Brasil, Perú, Venezuela y Colombia, y 2 de España, de los centros de trabajo de Repsol-Ypf en cada país o de las federaciones sindicales que los organizan, acompañados por una delegación de la dirección de la ICEM. Los 2 representantes españoles y los 2 argentinos ejercerán rotativamente la secretaría de esta coordinadora de la red sindical. 2. Al término del seminario el primer órgano coordinador constituido provisionalmente de entre los asistentes al mismo, presentará esta decisión a la Dirección de Repsol-Ypf en Buenos Aires y examinará con ella las formas de interlocución inmediatas y de futuro más adecuadas. 3. Poner en marcha la página Web intersindical, cuyo boceto se adjunta a este comunicado. Su comité de redacción estará constituido por el órgano coordinador la red sindical, delegándose su mantenimiento material a FITEQA-CC.OO.”, en Conclusiones II Seminario Sindical Repsol... op. cit. Ídem.

¹¹⁴⁶ “Saludamos la respuesta positiva dada por la dirección empresarial a los objetivos sindicales generales que expresaban tales propuestas y asumimos como una necesidad inmediata, y un reto a las representaciones empresarial y sindical, el establecimiento de un Protocolo que concrete el funcionamiento de la Red Sindical Repsol-Ypf Latinoamérica-España y su Coordinadora, así como y su interlocución con la dirección del Grupo Industrial, en cuanto a contenidos esenciales, medios, frecuencia,

a las demandas planteadas a raíz de la reunión de Buenos Aires del año precedente. Ante la respuesta empresarial, positiva, se observó la necesidad de establecer un protocolo que concretará el funcionamiento y la interlocución de la red y su coordinadora con la representación empresarial. El planteamiento de dicha interrelación con la empresa, en mi opinión, pretende asegurar el reconocimiento por parte del ente empresarial de la red y de su coordinadora en calidad de interlocutores válidos para futuras negociaciones. Se está allanando el camino para poder convertir a la red sindical, más allá de un órgano de coordinación sindical donde se intercambia información, en un sujeto de negociación dotado de la capacidad para alcanzar pactos con incidencia en los derechos y las condiciones de trabajo de los trabajadores.

Además de estas tareas formales, procedimentales pero de indudable importancia para el desarrollo de la función sindical, se continuó con la confrontación de información sobre la situación laboral de cada territorio y con base en ella se vuelve a remarcar la necesidad de la labor de la red sindical¹¹⁴⁷. También se expone una serie de conclusiones sobre la intervención de la responsabilidad social en materias laborales¹¹⁴⁸. Por poner un ejemplo, los objetivos propuestos en relación a este tema fueron: “[...] *Como objetivos más inmediatos de todo ello creemos deben situarse:*

a. La extensión de los ámbitos de negociación colectiva con el objetivo de cubrir a la totalidad de los trabajadores de Repsol-Ypf.

b. Las garantías laborales a los trabajadores de los proveedores, contratas y subcontratas y su coordinación con la negociación colectiva en los centros de trabajo para los que operan

etc.”, en Conclusiones III Seminario Sindical Repsol-Ypf América Latina-Caribe-España Lima del 15 a 17 de octubre de 2007, pág. 3, disponible en la página Web:

http://www.industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc120932_Conclusiones__3er._Seminario_Sindical_REPSOL-YPF_America_Latina_-Caribe-_Espana_Lima_-_15_al_17_de_octubre_de_2.007.pdf.

Consultada por última vez el 12/02/2015.

¹¹⁴⁷ “El intercambio de informaciones desarrollado en los encuentros anteriores de Río de Janeiro y Buenos Aires ha permitido en éste profundizar en el debate sobre las relaciones laborales en los diversos centros de trabajo, de las que se deduce esencialmente la importancia de desarrollar la negociación colectiva tanto en sus contenidos como en la extensión de su ámbito de aplicación. [...] Los debates pusieron también de manifiesto la importancia de integrar esta actividad de la Red Sindical RepsolYpf Latinoamérica-España en el sindicalismo internacional organizado, concretamente en la Federación Sindical Internacional de la Energía, la Química y la Minería, ICEM, así como de la actividad sindical en cada país con el sindicalismo federal y confederal en cada uno de ellos.”, en Conclusiones III Seminario Sindical Repsol... op. cit. Ídem.

¹¹⁴⁸ “la importancia del tema (responsabilidad social empresarial) y su significación en un Grupo Industrial de la entidad de Repsol-Ypf, con un primer ámbito de relación con la sociedad que es el de sus trabajadores en los diversos centros de trabajo, pero que también se desarrolla en otros, como son en lugar destacado el medioambiental y el de su relación con las comunidades indígenas en cuyos territorios se desarrollan sus actividades. Por otra parte, desde el Grupo Industrial los temas de Responsabilidad Social son los únicos que se plantean de entrada a nivel mundial, como en la propia Memoria se afirma.”, en Conclusiones III Seminario Sindical Repsol... op. cit. págs. 1-2.

c. La negociación con las comunidades indígenas y la conclusión de acuerdos que garanticen sus derechos

d. La definición de los planes de “acción social” previa discusión en cada uno de sus ámbitos de aplicación

e. El examen de todos estos objetivos en su detalle, así como de su desarrollo y aplicación, con la representación sindical de los trabajadores en cada país, y de sus líneas maestras con la Coordinadora de la Red Sindical y la ICEM¹¹⁴⁹.

En relación con las normas que regulan la actividad del órgano de coordinación sindical, la coordinadora y la dirección empresarial acordaron la firma de un protocolo de constitución y funcionamiento de la red sindical¹¹⁵⁰. El documento indica los contenidos, las formas de trabajo del órgano y su forma de interlocución con la dirección empresarial.

En el primer punto del protocolo, la dirección de Repsol-Ypf reconoce a la red sindical como un interlocutor social y establece que se entenderá por esa relación¹¹⁵¹. Tras esta declaración de intenciones, el segundo punto del protocolo se centra en la composición de la red. En ella se indican los miembros que la compondrán, en general serán uno o dos representantes por cada organización sindical sectoriales o las que cuenten con mayor implantación en las empresas del Grupo¹¹⁵². Pero además deberán

¹¹⁴⁹ Conclusiones III Seminario Sindical Repsol YPF... op. cit. pág.2

¹¹⁵⁰ “A partir del trabajo desarrollado por las organizaciones sindicales presentes en los encuentros sindicales de Río de Janeiro, Buenos Aires y Lima, y de la respuesta positiva formulada por la dirección del Grupo Repsol-YPF a la propuesta sindical de constituir una Red Sindical Latinoamericana-Caribe-España, es necesario concretar contenidos y formas de trabajo de esa Red Sindical y de su interlocución con la dirección empresarial. A tal fin las representaciones sindicales constituidas como Coordinadora en Buenos Aires y la dirección del Grupo Repsol YPF y ACUERDAN el siguiente protocolo.”, en Protocolo de constitución y funcionamiento de la Red Sindical Latinoamérica y España en Repsol-Ypf, Madrid, 3-4 de noviembre de 2008, pág. 1, disponible en la página Web: http://www.industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc120926_Protocolo_de_constitucion_y_funcionamiento_de_la_Red_Sindical_de_latinoamerica_y_Espana_en_REPSOL-ypf.pdf. Consultada por última vez el 12/02/2015.

¹¹⁵¹ “Repsol-YPF reconoce como interlocutor sindical para el ámbito global de Latinoamérica-Caribe-España a la Red Sindical cuya composición y funcionamiento se señala a continuación. El espacio de interlocución consistirá en el intercambio de información, participación de la dirección en los foros de debate de la Red Sindical, las reuniones anuales de la Dirección con la Coordinadora de la Red para tratar temas que se consideren de interés para alguna de las dos partes, incluidos aquellos relacionados con la política de Responsabilidad Social de Repsol YPF, y que se hayan puesto en común con carácter previo al elaborar el “Orden del Día.”, en Protocolo de constitución y funcionamiento... op. cit. Ídem.

¹¹⁵² “Constituyen esta Red Sindical una o dos personas representantes de las organizaciones sindicales sectoriales (o los de mayor implantación en las empresas del Grupo Repsol YPF, cuando no coincidan con estos) en las actividades de gas, exploración y producción, refinado, petroquímica, comercialización y distribución de hidrocarburos, de los países en los que Repsol-YPF tiene responsabilidad de gestión en uno o varios centros de trabajo, [...]”, en Protocolo de constitución y funcionamiento... op. cit. Ídem.

contar con ciertas características indicadas en el citado documento¹¹⁵³. En definitiva, tras cumplimentar los criterios del protocolo, en el mismo documento se cita una serie de sujetos sindicales que tienen la consideración de miembros de la red.

En el caso de España, FITEQA-CCOO, FITAG-UGT, en Argentina, SUPeH-CGT, FASP y GP-CGP, en Perú, SUT RELAPA, en Brasil FUP-CUT, en Trinidad y Tobago el Sindicato de los Trabajadores del Petróleo de Trinidad-Tobago, en Ecuador Federación Sindical de los Trabajadores del Petróleo. También será miembro de la red y de su Coordinadora la Federación Sindical internacional de la Química, Energía y Minería (ICEM)¹¹⁵⁴.

En referencia a su funcionamiento el documento regula la periodicidad de las reuniones y su desarrollo¹¹⁵⁵, que quedan fijadas una vez cada dos años exactamente. La reunión tendrá una duración de tres días estructurados de la siguiente manera:

El primero de ellos asistirá únicamente la parte sindical y se acordará la estrategia a seguir en la intercomunicación con la empresa.

El segundo día, ya no será exclusivamente sindical sino que tendrá aspecto de concertación puesto que intervendrá la parte empresarial. A la cual se le presentarán

¹¹⁵³ “[...] y que reúnan las siguientes características: a. Como criterio general, serán miembros natos de la Red Sindical las organizaciones sindicales más representativas o las de mayor implantación en las empresas del Grupo Repsol YPF, cuando no coincidan con aquellas, donde Repsol-YPF tenga responsabilidad de gestión en uno o varios centros de trabajo del país y que cuenten en su conjunto con, al menos, 100 empleados. A efectos de lo que antecede, se considerarán como “más representativas”: (1) Las organizaciones sindicales sectoriales en una o varias de las mencionadas actividades que tengan tal consideración de acuerdo con la legislación laboral de cada país. En el supuesto de que no estuviera regulado el reconocimiento de representatividad, se entenderán como tales las que tengan implantación suficiente en la industria de su país en los mencionados sectores y que así se entienda por consenso entre la Coordinadora de la Red Sindical y la Dirección del Grupo Repsol-YPF. (2) En su defecto, y cuando no estén integradas en las mismas, las organizaciones sindicales de mayor implantación en las empresas del Grupo Repsol YPF, consideradas como “más representativas” según lo señalado en el apartado anterior b. Asimismo y cuando por especiales circunstancias así lo acuerden las partes formarán parte de la Red, las organizaciones sindicales sectoriales o de centro de trabajo, de aquellos países donde Repsol YPF no alcance los 100 empleados o tenga constituidas sociedades mixtas con empresas del Estado o privadas, aunque no tenga la responsabilidad de gestión directa.”, en Protocolo de constitución y funcionamiento... op. cit. págs. 1-2.

¹¹⁵⁴ Protocolo de constitución y funcionamiento... op. cit. pág. 2.

¹¹⁵⁵ “La Red Sindical se reunirá una vez cada 2 años. El lugar de las reuniones será fijado de común acuerdo entre la Dirección del Grupo Repsol YPF y la Red Sindical, estas reuniones consistirán en 3 días de trabajo. El primero como reunión sindical, el segundo conjuntamente con la representación de la dirección del grupo Repsol YPF a la que se presentarán las conclusiones del primer día y en la que por la parte empresarial se presentará un balance, proyectos y perspectivas de la actividad del Grupo. Asimismo, se analizará y se debatirá conjuntamente un tema monográfico de interés común, que tenga que ver con la política corporativa del Grupo, y cuya aplicación y alcance tenga carácter mundial.”, en Protocolo de constitución y funcionamiento... op. cit. pág. 3.

las conclusiones del primer día y ella realizará una exposición sobre la visión general de la actividad pasada, presente y futura del Grupo. En la misma sesión se analizará monográficamente un tema relacionado con su actividad y que afecte a todas las sedes de la empresa. Una muestra de este tipo de temas es el llevado a cabo en el cuarto Seminario Sindical Repsol Ypf - Cartagena de Indias celebrado los días 6, 7 y 8 de julio de 2009 sobre la subcontratación del Grupo Repsol¹¹⁵⁶.

Durante la tercera jornada las organizaciones sindicales, ya sin la presencia de los representantes de la dirección empresarial, procederán a estudiar la información de las anteriores sesiones y a establecer el plan de acción hasta la siguiente reunión de la red¹¹⁵⁷.

En el protocolo se fija la composición de la Coordinadora, cuya misión será que la red no esté a la deriva en el tiempo que trascurra entre las diversas reuniones plenarias. Este órgano está formado por un máximo de diez personas, su reunión será anual, con una duración de dos jornadas, donde se reunirán con una representación de la dirección de Repsol-Ypf¹¹⁵⁸.

El aspecto organizativo queda finiquitado en el protocolo apartado J¹¹⁵⁹, con una mención de la financiación del órgano sindical. Será la dirección empresarial quien

¹¹⁵⁶ “Esta cuestión se abordó a partir de una ponencia sindical, recogiendo los planteamientos desarrollados en el primer día de trabajo, y una presentación de la dirección de Repsol, incluidas ambas también en la mencionada página Web de la Red. La ICEM puso de manifiesto las líneas maestras de la actividad sindical de la Federación Internacional en torno a un problema clave en todo el mundo. Tanto en la ponencia sindical como en la empresarial se aportaron datos que permiten entender la importancia del tema, con 32.537 trabajadores de plantilla propia y un número superior de trabajadores “tercerizados”, trabajando en contratas y subcontratas, que corresponderían a un total de 43.612 trabajadores a jornada completa todo el año.”, en Conclusiones de la reunión de la Red Sindical Repsol celebrada en Cartagena de Indias (Colombia), 6 a 8 de julio 2009, pág. 5, disponible en la página Web: http://www.fiteqa.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc21470_Conclusiones_de_la_reunion_de_la_Red_Sindical_Repsol.pdf. Consultada por última vez el 12/02/2015.

¹¹⁵⁷ “En la 3ª jornada la Red analizará los resultados de la reunión con la dirección empresarial y fijará su plan de trabajo para el período hasta la siguiente plenaria.”, en Protocolo de constitución y funcionamiento... op. cit. pág. 3.

¹¹⁵⁸ “La Red sindical se dotará de una Coordinadora integrada por un máximo de diez personas y cuya composición será decidida en la reunión de la Red. La Coordinadora se reunirá una vez al año, con un mínimo de 2 días durante los cuales se reunirá con la representación de la Dirección del Grupo Repsol YPF, en los lugares que se decidan en la reunión anterior. La primera tendrá lugar en 2008 en Madrid, los días 3 y 4 de noviembre 2008. La Coordinadora de la Red Sindical, por medio de la persona que se elija como Secretario en el seno de la misma, será la responsable de canalizar la interlocución con la Dirección del Grupo Repsol YPF, en aquellos temas que, a juicio de alguna de las partes, requieran del interés y la intervención de las mismas.”, en Protocolo de constitución y funcionamiento... op. cit. Ídem.

¹¹⁵⁹ “Financiación de las reuniones: la dirección empresarial asumirá el coste de los desplazamientos y hospedaje de las reuniones de la Coordinadora y de la Red, poniendo anualmente a su disposición la cantidad de 50.000.- Euros, cantidad contra la cual se cargarán los gastos que vayan generando la citadas reuniones, previa solicitud y aprobación del miembro o miembros de la Coordinadora

asumirá el coste de las reuniones de la coordinadora y la red con una determinada cantidad anual. Este protocolo tuvo validez hasta 2011, por ello en 2012 se actualizó dicho documento¹¹⁶⁰. En este nuevo protocolo II¹¹⁶¹ se ha eliminado la mención a Ypf puesto que fue expropiada por el Gobierno, de la nación Argentina, presidido por Cristina Fernández de Kirchner. En lo concerniente al resto del contenido del II protocolo es muy similar a su antecesor, sí que existe alguna diferencia en referencia al número de trabajadores que los centros de trabajo deben tener para la consideración de “más representativos”. En el anterior protocolo se exigía la cifra de 100 trabajadores sin especificar que fuera al final de año y ahora se necesitan 75 al final del año¹¹⁶². Las siguientes referencias que se hagan a los 100 trabajadores se reducirán a 75, como el caso del apartado 6 del protocolo II. También se realizaron actualizaciones derivadas de la circunstancia de expropiación pública y de los sujetos sindicales que tienen la condición de miembros de la red¹¹⁶³. La aportación de la empresa a los gastos de las reuniones de la red y su coordinadora no se dejó de lado y se vio actualizada con un significativo aumento¹¹⁶⁴.

El actual pacto se mantendrá vigente hasta 2015 renovándose anualmente si no existe denuncia por alguna de las partes.

de la Red Sindical autorizados para ello. A partir de 2009, esta cantidad se incrementará cada año en el porcentaje que haya tenido el IPC en España en el año anterior.”, en Protocolo de constitución y funcionamiento... op. cit. pág. 4.

¹¹⁶⁰ “La vigencia de este Acuerdo es de 4 años, desde enero de 2008 al 31 de diciembre de 2011. Posteriormente, el pacto se prorrogará automáticamente cada dos años, salvo que alguna de las partes denuncie el Protocolo para su renegociación con una antelación de cómo mínimo 2 meses previos a la fecha de su finalización.”, en Protocolo de constitución y funcionamiento... op. cit. Ídem.

¹¹⁶¹ Protocolo II para el funcionamiento de la Red Sindical Latinoamérica y España en Repsol, Cartagena (Murcia) 29 de mayo de 2012, disponible en la página Web: http://diarium.usal.es/wsr_proyecto/files/2013/09/ProtocoloIIRepsol.pdf. Consultada por última vez el 12/02/2015.

¹¹⁶² “Como criterio general, serán miembros natos de la Red Sindical las organizaciones sindicales “más representativas” o “de mayor implantación”, según criterios que luego se señalan, de los países donde Repsol tenga la responsabilidad de gestión en uno o varios centros de trabajo del país y que en el último año cuenten en su conjunto con, al menos, 75 empleados a 31 de diciembre de cada año.”, en Protocolo II para el funcionamiento de la Red Sindical Latinoamérica y España en Repsol... op. cit. pág. 1.

¹¹⁶³ “a. España: FITEQA-CC.OO., FITAG-UGT, b. Perú. FENUPETROL-CGTP y SUT RELAPA, c. Brasil: FUP-CUT, d. Trinidad-Tobago: Sindicato de los trabajadores del Petróleo de Trinidad-Tobago, e. Ecuador: Federación sindical de los trabajadores del petróleo- CSE, f. Bolivia: FNTPB-COB, g. Colombia: USO-CUT.”, en Protocolo II para el funcionamiento de la Red Sindical Latinoamérica y España en Repsol... op. cit. pág. 2.

¹¹⁶⁴ “Financiación de las reuniones: la dirección empresarial asumirá el coste de los desplazamientos y hospedaje de las reuniones de la Coordinadora y de la Red, poniendo anualmente a su disposición la cantidad de 54.000 Euros, cantidad contra la cual se cargarán los gastos que vayan generando la citadas reuniones, previa solicitud y aprobación del miembro o miembros de la Coordinadora de la Red Sindical autorizados para ello. Esta cantidad se incrementará cada año en el porcentaje que haya tenido el IPC en España en el año anterior.”, en Protocolo II para el funcionamiento de la Red Sindical Latinoamérica y España en Repsol... op. cit. pág. 3.

A pesar del gran bagaje de la red sindical de Repsol, en su penúltima reunión plenaria, Santa Cruz de la Sierra (Bolivia) 2011, se remarca la falta de globalidad en la representación sindical en comparación con la empresa. *“Se comprobó de nuevo que, excepto en los países donde existe una mayor presencia industrial de Repsol, es decir España, Argentina y Perú, en los demás países se produce aún una desconexión de esta actividad industrial y las estructuras sindicales organizadas, lo que lleva de nuevo a que en todos ellos se plantee la necesidad de establecer ya una relación responsable, concreta y estable entre la más alta representación empresarial que opera en el país y las correspondientes organizaciones sindicales sectoriales.”*¹¹⁶⁵.

Esta deficiencia, achacable por partes iguales a la empresa y las organizaciones sindicales presentes en ellas, debe ser el núcleo de trabajo de la red sindical, sin descuidar obviamente otras funciones.

La reunión plenaria de la red sindical celebrada en 2011 requirió a la dirección empresarial la firma de un Acuerdo Marco Internacional para intentar paliar la falta de actividad sindical internacional dentro del Grupo y el resto de imperfecciones observadas¹¹⁶⁶. Ante la falta de tal Acuerdo Marco, se debe potenciar la relación sindicato-empresa en el interior propio de las sedes.

La última reunión plenaria ha sido desarrollada en la ciudad de Quito (Ecuador), los días 17,18 y 19 de junio de 2013 con el tratamiento del tema específico de la formación de los trabajadores, desde la perspectiva local y global¹¹⁶⁷. En ella se critica la falta de representación de determinadas sedes de la empresa, además se reafirma en la necesidad de tratar en el seno de las reuniones de la red temas interesantes para

¹¹⁶⁵ Conclusiones del Pleno de la Red Sindical Repsol celebrada en Santa Cruz de la Sierra (Bolivia) 26 a 28 de septiembre de 2011, pág. 5, disponible en la página Web: http://www.fiteqa.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc81530_Conclusiones_del_Pleno_de_la_Red_Sindical_de_REPSOL.pdf. Consultada por última vez el 12/02/2015.

¹¹⁶⁶ *“Por ello, desde las organizaciones que integran la Red Sindical proponemos a la Dirección del Grupo Repsol la necesidad de plantearse un posible Acuerdo Marco Internacional, siguiendo el camino abierto por otras empresas multinacionales”*, en Conclusiones del Pleno de la Red Sindical Repsol celebrada en Santa Cruz... op. cit. pág. 6.

¹¹⁶⁷ *“El tema que desarrollaremos será el de la Formación de los trabajadores en cada país y globalmente, tema para cuya preparación mandaremos un guion y/o cuestionario en fechas próximas.”*, en Conclusiones de la Coordinadora de la Red Sindical Latinoamérica y España Repsol celebrada en Cartagena – Murcia (España), 28, 29 y 30 de Mayo de 2012, pág. 6, disponible en la página Web: http://diarium.usal.es/wsr_proyecto/files/2013/09/Conclusiones_de_la_Coordinadora_de_la_Red_Sindical_Latinoamerica_y_Espana_Repsol_celebrada_en_Cartagena_-_Madrid_Espana.pdf. Consultada por última vez el 12/02/2015.

todas las sedes, que su temática cuente con unos aspectos comunes compartidos por todos¹¹⁶⁸.

Dentro de los acuerdos planteados por la red se observa una modernización en las formas de reunión con la inclusión de métodos más avanzados¹¹⁶⁹. Se intenta avanzar en la modificación de las formas de elegir a los representantes de los trabajadores de Repsol¹¹⁷⁰. Para la próxima reunión plenaria se ha acordado tratar el tema de los planes de sostenibilidad del Grupo y de cada sede¹¹⁷¹.

IV.I. B) Consejos Mundiales

Los Consejos Mundiales de empresas, surgidos sobre 1970, son unos instrumentos íntegramente sindicales. Sus promotores fueron los Secretariados Profesionales Internacionales (SPI en adelante), los antecesores de las Federaciones Sindicales Internacionales¹¹⁷². Así fueron promovidos, dirigidos y financiados por ellos

¹¹⁶⁸ “Se analiza el desarrollo de los dos días de debates, manifestando las insuficiencias en que nos encontramos al no estar directamente representados, salvo en los casos de Perú y España, los trabajadores/as de Repsol o de sus contratas, y al no tener contactos con más frecuencia en cada país con los responsables del Grupo, ni llevar a la reunión de la Red los temas preparados desde cada uno de ellos. Hay que buscar temas que sean comunes a todos y establecer fórmulas de representación de los trabajadores/as de Repsol o sus contratas en cada país para su asistencia a las reuniones de la Red.”, en Conclusiones de la Red Sindical Repsol, Quito (Ecuador) 17, 18 y 19 de junio 2013, pág. 7, disponible en la página Web: http://www.fiteqa.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc162103_Conclusiones.pdf. Consultada por última vez el 12/02/2015

¹¹⁶⁹ “El próximo 26 de septiembre, mediante Skype a las 17 horas de Madrid, tendremos una conexión entre todos con una información de cada país sobre nuestra situación y el trabajo en los centros Repsol, lo que se repetirá periódicamente, en principio cada 2 meses.”, en Conclusiones de la Red Sindical Repsol, Quito... op. cit. Ídem.

¹¹⁷⁰ “Todos los países, salvo Perú y España, harán una propuesta (a examinar con Repsol) de cómo elegir representantes de los trabajadores/as de Repsol, y/o de sus contratas estables, en el mismo y en el marco del Protocolo 2012/2015 de la Red Sindical, para abordar su particular problemática y el desarrollo de sus relaciones laborales, de acuerdo con la legislación de cada país, los principios internacionales del trabajo y los compromisos de Responsabilidad Social del Grupo.”, en Conclusiones de la Red Sindical Repsol, Quito... op. cit. pág.8.

¹¹⁷¹ “Se propone que el próximo tema monográfico a debatir, junto con la coyuntura industrial y perspectivas del Grupo, sean los planes de Sostenibilidad, el corporativo y el de cada país, preparando previamente la reunión con una encuesta que elaborarán los Secretarios de la Red Sindical.”, en Conclusiones de la Red Sindical Repsol, Quito... op. cit. Ídem.

¹¹⁷² “Las primeras figuras que aparecieron se denominaron consejos mundiales de empresa y constituyen estructuras de origen específicamente sindical; es decir, son órganos promovidos, dirigidos y sustentados únicamente por federaciones sindicales internacionales y/o por sus afiliadas nacionales y, por tanto, con plena autonomía para decidir su tamaño y composición, así como la orientación, las políticas y las estrategias a desarrollar por dichos órganos. Su origen se remonta a las décadas de 1960 y 1970, cuando algunos secretariados profesionales internacionales, en estrecha colaboración con sindicatos nacionales muy potentes, empezaron a promover la constitución de estos consejos sindicales mundiales.”, en AA. VV.: *Guía para la formación sindical internacional: Globalización, negociación colectiva y acción sindical en la empresa transnacional...* op. cit. pág. 68.

con la inestimable ayuda de sus afiliados, los sindicatos nacionales. La característica intrínseca de su naturaleza fue la autonomía máxima respecto al sujeto empresarial, en el cual pretende desarrollar su actividad. Los Consejos fueron concebidos como elementos totalmente independientes, ideal llevado a su máxima expresión que dificultó la efectividad de sus acciones. En primer lugar la razón de su insuficiencia es muy básica; el rechazo intrínseco, inmerso en su propia naturaleza, de la participación empresarial en sus actividades impidió, en la mayoría de los casos, la aceptación de sus propuestas. Este tipo de órganos pecaron de idealistas y su radical planteamiento de las relaciones laborales donde ejercer la representación de los trabajadores frente a los empresarios les llevó a no ser reconocidos por las empresas como interlocutores válidos. Las empresas se verían amenazadas por sus posicionamientos extremos, radicales los definirían los postulados neoliberales, y por ello puede ser que no se les tomaran en cuenta en el desarrollo de la negociación de los derechos y las condiciones de trabajo.

Los ejemplos que continúan activos en la actualidad mantienen esa forma de “relacionarse” con su antagonista en la relación laboral.

La independencia, característica insertada en lo más profundo de su naturaleza, hace que su composición, duración, los temas a tratar, las medidas a adoptar, en definitiva todo esté en poder de los sujetos sindicales organizadores y promotores de los Consejos.

Estos instrumentos nacieron con unos objetivos muy altos, se pretendía la instauración de una verdadera negociación colectiva entre las empresas multinacionales, donde los trabajadores representados prestaban sus servicios, y los diversos Consejos Mundiales. Los objetivos pasaban por abordar temas concernientes a la homogenización de los salarios y de las condiciones de trabajo para todos los centros de trabajo de la empresa multinacional, independientemente del Estado en el que se encontraran y las legislaciones vigentes en el mismo¹¹⁷³. De esta manera, el

¹¹⁷³ “Algunas valoraciones sobre estas experiencias consideran que no llegaron a estar a la altura de la excesiva ambición con la que surgieron. Originalmente se pensó en estos órganos como un primer paso hacia la institucionalización de una verdadera negociación colectiva internacional en las ETN, incluida la unificación de los convenios colectivos de los distintos centros y filiales y la armonización de salarios y condiciones de trabajo, confiriendo a las propuestas de este movimiento un cierto tinte utópico, en la medida que parecieron ignorar las dificultades que imponían la diversidad de contextos y las notables diferencias existentes entre los distintos países.”, en AA. VV.: *Guía para la formación sindical internacional: Globalización, negociación colectiva y acción sindical en la empresa transnacional...* op. cit. Ídem.

objetivo era alcanzar pactos vinculantes con las grandes corporaciones económicas, dichos pactos supondrían, en el caso de su consecución, unos avances tremendamente significativos. Sobre todo para los trabajadores empleados en países en vías de desarrollo, para los cuales la más mínima equiparación y homogenización de sus condiciones laborales y derechos con los disfrutados por los trabajadores de las sedes localizadas en los Estados más desarrollados marcaba un antes y un después en su calidad de vida.

El empleo de este tipo de órganos de coordinación sindical decayó, dada la ingente cantidad de recursos económicos necesarios para su mantenimiento y la pérdida de afiliación que sufrió todo el movimiento sindical en una gran parte de los Estados¹¹⁷⁴. A estos factores negativos es inevitable no sumar quizás el más capital, las negativas empresariales a asumir pactos de tal magnitud con ellos.

La experiencia de los Consejos Mundiales nos hará razonar cómo la exhibición de una faceta excesivamente reivindicativa por parte del sujeto sindical no es la opción más recomendable. Esta idea deberá ser debidamente concretada para no llevar a equívocos. A lo largo de esta investigación se ha defendido cómo las dos facetas del sindicalismo, esto es la reivindicativa y la de concertación, son necesarias para garantizar la efectividad de la acción sindical. Por lo tanto, el desarrollo de las dos facetas se debe dar en la acción de los sindicatos y los órganos creados por ellas. Sin embargo, en este caso, los Consejos Mundiales se han decantado por primar el lado reivindicativo del sindicalismo y ello llevó al naufragio de sus iniciativas. Hecho causado por la inexistencia de las relaciones con las empresas, no sólo por deseo expreso del sujeto sindical sino por la negativa en rotundo de la parte empresarial. El posicionamiento ideológico y la consecuente actuación de los Consejos sindicales han supuesto la antítesis de conducta achacada a las direcciones de los sindicatos mayoritarios. Debe recordarse las acusaciones vertidas sobre los sindicatos mayoritarios de representar ejemplos de una oligarquía sindical, donde sus directivos sólo se preocupan de mantener buena relación con las empresas y los Gobiernos a través de la concertación de pactos, en ocasiones, contrarios a los intereses de los trabajadores, alejándose muy mucho del desarrollo de su facultad reivindicativa.

¹¹⁷⁴ “En cualquier caso, la principal causa explicativa de la disminución en el número de experiencias de estos consejos y su paulatina desaparición o transformación, fueron los recursos necesarios para su financiación y desarrollo. El declive afiliativo y de recursos que padecieron algunos de los sindicatos más fuertes que, junto a las federaciones internacionales, estaban detrás de estos proyectos, parecen estar en el origen del problema.”, en AA. VV.: *Guía para la formación sindical internacional: Globalización, negociación colectiva y acción sindical en la empresa transnacional...* op. cit. pág. 69.

Ninguno de los anteriores posicionamientos es recomendable al no conseguirse nunca efectos positivos de sus relaciones con los empresarios o las autoridades públicas, unos por exceso de celo en la independencia respecto al poder y otros por defecto de ella. Ambas situaciones conducen a evitar el libre intercambio de ideas que constituye un diálogo, tan necesario en el tratamiento de asuntos importantes para los trabajadores. El caso de los sindicatos con demasiada relación con las esferas de poder, el “diálogo” desembocará en una imposición por parte de los poderes económicos o públicos de sus condiciones a los representantes sindicales y una aceptación por parte de ellos, mientras que en la experiencia de los Consejos Mundiales al no ser reconocidos por las empresas no se toman ni las molestias de iniciar contactos.

Los Consejos Mundiales obviaron la diferencia entre independencia, autonomía y aislamiento, y a pesar de sus loables intenciones se vieron abocadas al ostracismo por no saber discernir entre aquellos conceptos. Se perdió tiempo, fuerza y multitud de recursos sindicales muy válidos, que si se hubieran aprovechado más, ahora estaríamos en estratos superiores en relación a la negociación colectiva transnacional.

En la situación que se vive actualmente, el sindicalismo debilitado por las razones expuestas a lo largo del presente trabajo no puede presentarse a las relaciones laborales enarbolando una bandera tan extrema, sino que es conveniente adoptar una postura más neutra y cordial con la parte empresarial, sobre todo en el ámbito internacional. De este modo desde las buenas relaciones ir avanzando poco a poco en la constitución de unas relaciones laborales lo más satisfactorias posibles para los trabajadores. La consecución de pequeños pactos abrirán los caminos a conquistas más grandes que desembocarán en la constitución de un mundo más justo, donde el hecho de vivir en un lugar del planeta no supondrá una desigualdad inicial, insalvable para el desarrollo pleno de la persona. Si el sindicalismo opta por revindicar altas demandas al poder empresarial, éste se negará en rotundo. Otra situación será que en las sucesivas negociaciones con las empresas el sindicato reclame muy sutilmente la consecución de progresivas mejoras laborales. Siempre es mejor una progresión constante que conseguir grandes gestas y después estancarse e incluso descender en los progresos conseguidos o no conseguirlos de inicio.

Ésta es la enseñanza que ha demostrado las experiencias de los Consejos Mundiales.

Un paradigma clásico de la lucha sindical internacional¹¹⁷⁵ tuvo lugar en torno a la industria de la automación localizada en EE. UU y Alemania, con extensión a Latinoamérica más adelante. En ella la Federación del sector, la ya mencionada FITIM, se apoyó en la labor emprendida por dos organizaciones sindicales, la IG Metall (IGM) centrada en la actividad de las empresas con sede en el país germano y la Unión de Trabajadores de la Industria Automotriz (UAW)¹¹⁷⁶ que hace lo propio con las empresas multinacionales de origen estadounidense.

La UAW, ya en 1978, se planteó la necesidad de reforzar los sindicatos de las sedes extranjeras de las empresas multinacionales de EE.UU., para la fijación de una serie de medidas, tal es el caso de la regulación del salario dentro de la corporaciones¹¹⁷⁷. Su labor va más allá de la lucha por los derechos de los trabajadores de esas empresas, se centra en la mejora de las sociedades donde las empresas multinacionales desarrollan su actividad¹¹⁷⁸. Inicialmente la IG Metall se focalizó en

¹¹⁷⁵ “*The UAW’s commitment to improve the lives of working men and women extends beyond our borders to encompass people around the globe. Through vigilant political involvement and coordination with world labor organizations, we continue to fight for enforcement of trade agreement provisions on human and worker rights, fair labor standards and a new approach to international trade — one that raises the quality of life for working people worldwide.*”, información consultada en la página Web: <http://www.uaw.org/page/who-we-are>. Consultada por última vez el 13/02/2015.

¹¹⁷⁶ “*The International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America (UAW) is one of the largest and most diverse unions in North America, with members in virtually every sector of the economy. UAW-represented workplaces range from multinational corporations, small manufacturers and state and local governments to colleges and universities, hospitals and private non-profit organizations. The UAW has more than 390,000 active members and more than 600,000 retired members in the United States, Canada and Puerto Rico. There are more than 750 local unions in the UAW. The UAW currently has 2,500 contracts with some 1,700 employers in the United States, Canada and Puerto Rico. A unique strength of the UAW is the solidarity between its active and retired members. A solid majority of the union’s retirees stay actively involved in the life of their union, participating in 703 retiree chapters and playing a vital role in the UAW’s community action program. Since its founding in 1935, the UAW has consistently developed innovative partnerships with employers and negotiated industry-leading wages and benefits for its members. UAW members have benefited from a number of collective bargaining breakthroughs*”, Ídem.

¹¹⁷⁷ “*El internacionalismo de la UAW y su interés especial en los sindicatos de trabajadores de la industria del metal latinoamericanos, obedece al hecho que las corporaciones multinacionales de los Estados Unidos fueron las primeras en instalar facilidades de producción fuera de sus propios límites a escala masiva [...] El objetivo de la UAW parece obvio: Mediante la promulgación de ajustes internacionales de salarios, quiere fortalecer a los sindicatos de las subsidiarias extranjeras de las corporaciones multinacionales de los Estados Unidos con el propósito de hacer que tales compañías pierdan interés en seguir exportando capital y trabajo.*”, en WÜRTELE, W.: «La FITIM y las corporaciones multinacionales», en *Nueva sociedad*, núm. 38, septiembre-octubre 1978, pág. 74, disponible en la página Web: http://www.nuso.org/upload/articulos/471_1.pdf . Consultada por última vez el 13/02/2015.

¹¹⁷⁸ “*From our earliest days, the UAW has been a leader in the struggle to secure economic and social justice for all people. The UAW has been actively involved in every civil rights legislative battle since the 1950s, including the campaigns to pass the Civil Rights Act of 1964, the Voting Rights Act of 1965, the Fair Housing Act, the Civil Rights Restoration Act of 1988 and legislation to prohibit discrimination against women, the elderly and people with disabilities. The UAW also has played a vital role in passing such landmark legislation as Medicare and Medicaid, the Occupational Safety and Health Act, the Employee Retirement Act and the Family and Medical Leave Act. In Washington and state capitols, the UAW is*

problemas locales, regionales y no fue hasta los años 70 cuando se decidió a implicarse en la transnacionalización de las relaciones laborales y su acción sindical¹¹⁷⁹. Actualmente la visión internacional del sindicato está más que asentada. Como muestra de su compromiso está su participación en un proyecto de creación de una acción sindical transnacional en Europa¹¹⁸⁰.

Este tipo de organizaciones sindicales fueron pioneras en la constitución del sindicalismo internacional. Una de las primeras experiencias fue en concreto el Consejo Mundial de General Motors, Ford y Chrysler promovido por el sindicato estadounidense UAW¹¹⁸¹. Interesante es la postura del Consejo Mundial de Ford frente a las negociaciones con la empresa, dicho órgano sindical concretó de manera sutil su actividad en relación a las estrategias de negociación y a los temas que iban a plantear a la empresa¹¹⁸². Como se apuntó anteriormente, la morfología de los Consejos Mundiales les llevó al borde de su desaparición, o si se quiere ser menos catastrofista,

fighting for better schools for kids, secure health care and pensions for retirees, clean air and water, tougher workplace health and safety standards, stronger worker's compensation and unemployment insurance laws and fairer taxes.”, información consultada en la página Web:

<http://www.uaw.org/page/who-we-are...> op. cit.

¹¹⁷⁹ “La IGM no confrontó el desplazamiento de la producción hasta el final de los años sesenta. Sin embargo, existe otro elemento que explica la posición más “nacionalista” de la IGM: la IGM, conforme el sistema alemán de sindicatos y negociaciones, aplica sus políticas en el nivel regional y nacional dentro de los sectores industriales”, en WÜRTELE, W.: «La FITIM y las corporaciones multinacionales... op. cit. pág. 74

¹¹⁸⁰ “En el proyecto de la UE Quali2move, de 2011 a 2012 varios sindicatos y sus respectivas organizaciones de formación de ocho países europeos trabajaron en una dimensión europea para la formación sindical. Contaron con la ayuda del Departamento de Formación del Instituto Sindical Europeo que desempeña un papel clave para el fortalecimiento de los conocimientos, de las competencias y de la identidad del movimiento sindical en Europa. Conforme a la declaración sobre la formación profesional y formación continua del proyecto Newton1, las partes del proyecto Quali2move2 formularon principios básicos y objetivos comunes relativos a la formación política sindical. Los firmantes llaman a los sindicatos europeos y sus organizaciones de formación sindical a que apoyen y realicen este planteamiento para la formación en la medida de lo posible en el marco de sus actividades de formación y teniendo en cuenta su contexto cultural, histórico y sociopolítico.”, en Declaración de intenciones para una formación sindical transnacional en Europa, firmada en Berlín, el 29 de noviembre de 2012, disponible en la página Web: http://www.igmetall.de/declaration_es_9e9ffd1bc21d11db8ab414e1a880321d7fa3ea83.pdf. Consultada por última vez el 13/02/2015.

¹¹⁸¹ “En el caso de nuestros sectores, los primeros consejos se promovieron entre las grandes multinacionales norteamericanas del automóvil, con la participación activa del sindicato norteamericano UAW (United Auto Workers). En 1966 ya hubo reuniones de los consejos mundiales de General Motors Ford y Chrysler.”, en AA. VV.: *Guía para la formación sindical internacional: Globalización, negociación colectiva y acción sindical en la empresa transnacional...* op. cit. pág. 68, nota pie de página 39.

¹¹⁸² “El consejo mundial ofreció su colaboración a los directivos de Ford para modificar la estrategia global de la empresa, ya que hasta la fecha se margina a los sindicatos en la elaboración de una nueva política de producción mundial. No obstante, estableció como condiciones previas que la multinacional respete el derecho a la afiliación sindical. la negociación directa de las organizaciones con la empresa y armonización mundial de salarios, reducción del tiempo de trabajo y eliminación de las horas extraordinarias.”, extraído de una noticia de MILLAS, J.: «Los sindicatos de Ford endurecerán su postura negociadora con la empresa», en periódico “El País”, publicada el 20 de noviembre de 1980, consultada en la página Web: http://elpais.com/diario/1980/11/20/economia/343522817_850215.html. Consultada por última vez el 13/02/2015.

a verse apartados de las relaciones laborales. Actualmente son poco empleadas, y sus expresiones actuales están muy cercanas al sindicalismo más extremo.

Un ejemplo actual de ellos se localiza en la industria metalúrgica y más específicamente en el sector de la automoción, donde todavía se perpetúan este tipo de órganos sindicales de la mano del Consejo Internacional de Trabajadores de la Automoción, cuya primera reunión tuvo lugar en 1998¹¹⁸³. En el desarrollo de su actividad se han establecido aspectos interesantes. En concreto, en su reunión de 2009, la cual supuso su sexta reunión, donde se trató la situación laboral de la industria de la automoción en los territorios donde se asienta y se estableció la necesidad de intercambiar información entre las diversas organizaciones sindicales. Su finalidad fue el fortalecimiento del sindicalismo y poder hacer frente a los ataques provenientes de las corporaciones multinacionales¹¹⁸⁴. Dentro de sus resoluciones se fijó que la actividad de este Consejo ha facilitado la unión, la coordinación, el intercambio de información y la acción sindical entre las diversas delegaciones sindicales presentes en las fábricas del Grupo Volkswagen y de General Motors¹¹⁸⁵. Algunas de las propuestas planteadas a la dirección empresarial son relativas a los salarios, reducción de jornada sin implicar menores emolumentos, etc.¹¹⁸⁶. En la última reunión del Consejo internacional, que fue

¹¹⁸³ “El 3 y el 4 de octubre de 1998 se celebró el 1er Consejo Internacional de los Trabajadores/as de la Industria Automotriz en Colonia con 450 participantes de 10 países. Desde aquel entonces, este foro de trabajadores/as, empleados, aprendices de la industria automotriz, suministradoras y sus familias, se llevó a cabo cada 2 o 3 años de manera auto-organizada e independiente de partidos políticos.”, información consultada en la página Web: <http://www.cgt-lkn.org/bizkaia/gestamp/2012/09/15/resolucion-consejo-del-auto/>. Consultada por última vez el 13/02/2015.

¹¹⁸⁴ “Durante estos cuatro días, pudimos analizar la situación de los respectivos países participantes, y más concretamente la situación del mundo laboral en los mismos. Además, tuvimos la ocasión de reunirnos más específicamente por consorcios, con los compañeros de las diferentes plantas. Como fruto de ese encuentro, todos adquirimos el compromiso de intercambiar información y organizar en un futuro acciones conjuntas por la defensa de nuestros derechos y ante las agresiones de las multinacionales.”, en Informe del 6º Consejo Internacional de Trabajadores de la Automoción. Automobilarbeiterratschlag 2009, pág. 1, disponible en la página Web: http://www.cgt-lkn.org/estampa/archivos/informe_hanover.pdf. Consultada por última vez el 13/02/2015.

¹¹⁸⁵ “El camino tomado por el último Consejo ha mostrado su éxito. 22 delegaciones de Volkswagen y de General Motors se han comprometido en Cartas de Solidaridad internacionales a la solidaridad más allá de los países y lugares de producción y al apoyo mutuo. Estas cartas tomaron vida en el intercambio de informaciones para la lucha, en visitas y deliberaciones mutuas de los obreros de un consorcio, en el respaldo mutuo en huelgas y luchas, en acciones de solidaridad más allá de las fronteras, en campañas mundiales, jornadas de acción y de huelga organizadas conjuntamente a nivel nacional o internacional. En estas luchas, deliberaciones y el apoyo mutuo el espíritu de las Cartas de Solidaridad se convirtió en fuerza material. Fueron pasos importantes, pero han sido sólo algunos casos concretos. Estamos fuertemente decididos a continuar este camino de la cooperación a nivel de consorcio y de ramo, ampliarlo e incluir a los obreros de otras empresas.”, en Informe del 6º Consejo Internacional de Trabajadores de la Automoción... op. cit. Anexo 6: Programa de lucha internacional del movimiento combativo del 6º Consejo de los obreros automotrices, en la crisis económica mundial, pág. 2.

¹¹⁸⁶ “Rechazamos la rebaja de los salarios y luchamos por un aumento de los salarios y del pago en el tiempo de aprendizaje/formación. La lucha de los compañeros de VW Puebla en México contra las amenazas de un cierre de Planta o de Seat en España contra los despidos, demostraron que se puede vencer y conseguir aumentos de sueldo. Nuestra reivindicación central es por las 30 horas semanales sin

realizada en 2012, se abogó por la superación del Consejo internacional y aportar otras formas organizativas más vinculantes¹¹⁸⁷.

Otro de los Consejos Mundiales activos es el de los trabajadores de Tenaris. Se constituyó en octubre de 2007 los días 10 y 11 durante una reunión entre la FITIM y las direcciones de organizaciones sindicales situadas en varias sedes del Grupo empresarial, durante dos días trataron los temas de cada una de las sedes y se acordó la constitución de este órgano sindical¹¹⁸⁸.

Los objetivos, que se han podido constatar de la consulta de varias páginas Web, de este Consejo Mundial, se resumen en obtener mejores condiciones de trabajo y aumentar el disfrute de los derechos para todos los trabajadores de la empresa Tenaris. Por ello, se puede definir que el objetivo de este órgano sindical es fortalecer los intereses laborales, sindicales¹¹⁸⁹ y así conseguir mejores condiciones en el desarrollo

reducción de salario. El trabajo a jornada reducida en cada país muestra que con la disminución de los horarios laborales los puestos de trabajo pueden ser mantenidos y también aumentados. Pero eso no debe ser realizado a nuestra costa sino a sobre los beneficios de los empresarios. Lucharemos por cada puesto de trabajo y de aprendizaje. Denunciamos que por cada puesto de trabajo vendido por una indemnización hay un joven sin empleo! Los trabajadores automotrices luchamos activamente por un cambio hacia las energías renovables.”, en Informe del 6º Consejo Internacional de Trabajadores de la Automoción... op. cit. Anexo 6...op. cit. págs. 2-3.

¹¹⁸⁷ “Nos sentimos orgullosos de poder hacer ahora el llamamiento para la creación de una nueva forma de organización, para la transición de los Consejos hacia una coordinación internacional de los trabajadores/as del auto, que sea más vinculante. Con ello hacemos un pacto para el apoyo mutuo. Rechazamos decididamente la división y la práctica de rivalizar a la plantilla de un lugar de producción contra la de otro, el socialchovinismo, la política de colaboración entre clases, la cogestión, o también la lucha competitiva entre las diferentes marcas de automóviles cuyas consecuencias recaen sobre las espaldas de las plantillas. Rechazamos el trabajo esquirol y luchamos por la solidaridad combativa, por el fortalecimiento de la organización sindical conjunta, y organizamos un intercambio regular de información y de experiencias así como la coordinación y cooperación de las luchas más allá de las fronteras nacionales. Apoyamos la estrecha cooperación con los trabajadores/as de todos los ramos, con los movimientos juveniles, medioambientales, de mujeres, todos los movimientos populares y el movimiento revolucionario del mundo. ¡Fortalezcamos la solidaridad internacional y la transición a luchas y reivindicaciones conjuntas!”, en Resolución del 7º Congreso Internacional de los trabajadores/as de la industria Automotriz, 2012, sin paginación al ser una versión online disponible en la página Web: <http://www.cgt-lkn.org/bizkaia/gestamp/2012/09/15/resolucion-consejo-del-auto/>. Consultada por última vez el 13/02/2015.

¹¹⁸⁸ Jorge Campos director de la FITIM para América Latina y el Caribe en la constitución del Consejo Mundial expresó la necesidad de crear una red de comunicación entre las sedes de la empresa multinacional para dar a conocer los abusos de la empresa contra los derechos de los trabajadores, ésta es la transcripción literal de sus palabras: “Se aprobó también el desarrollo de una red de comunicación a nivel mundial entre los sindicatos del grupo, para internacionalizar la solidaridad y cualquier tipo de abuso o atropello que se quiera producir en cualquiera de las plantas a nivel mundial y también se editará un Boletín, que ya existe, pero que lo vamos a extender a los países donde aún no llega, caso Colombia, Rumania, México y Venezuela, para que todos los trabajadores del Grupo Tenaris se enteren de lo que sucede”, palabras extraídas de la página Web: <http://www.imfmetal.org/index.cfm?c=16823&ol=28>. Consultada por última vez el 13/02/2015.

¹¹⁸⁹ “El pasado 10 y 11 de octubre se realizó en la zona de Campana Argentina el encuentro de la Federación Internacional de Trabajadores de la Industria Metalúrgica (FITIM) sobre el Grupo Tenaris, donde participaron miembros de Comisiones Internas y Directivas de los Sindicatos del Grupo,

del trabajo en todas las plantas de la empresa multinacional. Además, el Consejo busca el reconocimiento por parte de la dirección empresarial y la posterior firma de un Acuerdo Marco Internacional¹¹⁹⁰.

La labor del Consejo en estos años se traduce en el apoyo servido a los sindicatos locales presentes en las sedes de la empresa multinacional. Con dicha ayuda se han logrado la firma de convenios colectivos que han mejorado las condiciones laborales y el disfrute de los derechos a los trabajadores de esas sedes en concreto, pero sólo en ellas. Una experiencia satisfactoria de esta acción nacional se dio en la conquista de mejoras en las condiciones de trabajo para los trabajadores de las plantas situadas en Brasil. Mediante una huelga que paralizó toda la producción, además de las labores administrativas, durante 24 horas se logró que la empresa negociará con una determinada organización sindical. Hecho desconocido hasta la fecha puesto que nunca antes la dirección empresarial había reconocido a tal sindicato dicha capacidad negociadora. Con dicho pacto se aseguró una subida en los salarios¹¹⁹¹.

Otra de las luchas del Consejo mundial es contra el uso de sindicatos verticales, esto se ha observado en México. En dicho país dentro de las empresas, a través de los llamados contratos de protección, financian y forman a sindicalistas para que creen sindicatos acordes con los intereses empresariales. Pero si los trabajadores libremente crean otros son perseguidos, despedidos, etc. La libertad sindical sólo se reconoce para formar parte del sindicato vertical nunca para constituir o afiliarse a otros sujetos

representantes de las empresas pertenecientes a la multinacional. En dos días los representantes de las empresas Algoma (Canadá), Dálmine (Italia), Silcotub (Rumania), Maverit-Aidril (Canadá), Siat y Siderca (Argentina), Confat (Brasil) y Sidor (Venezuela) analizaron y discutieron cada una de sus situaciones y formaron el Consejo Mundial de los Trabajadores del Grupo Tenaris. Además la comitiva realizó una visita a la planta de Tenaris Siderca", información extraída de la página Web:

<http://www.rebanadasderealidad.com.ar/fitim-07-58.htm>. Consultada por última vez el 13/02/2015.

¹¹⁹⁰ *"El Consejo Mundial de Trabajadores de Tenaris busca ser reconocido por los directivos de Tenaris y negociar un Acuerdo Marco Internacional."*, información extraída de la página Web:

<http://www.industrialall-union.org/es/archive/imf/consejo-mundial-de-trabajadores-de-tenaris>. Consultada por última vez el 13/02/2015.

¹¹⁹¹ *"El aumento salarial aceptado es del 8 por ciento, lo que supone un 2,3 por ciento más que la subida de la inflación; también se convino en una paga. La negociación a nivel nacional está en punto muerto, y las compañías sólo ofrecen a los trabajadores un aumento del 6,5 por ciento. El aumento se aplica a todos los trabajadores de la planta, y a todos los trabajadores que volvieron al trabajo el 29 de septiembre. Durante mucho tiempo, la compañía no había aceptado negociar con el sindicato local Pindamonhangaba, afiliado a la CNM-CUT, uno de los afiliados a la IndustriALL en Brasil. Por primera vez en más de quince años se paralizó totalmente la producción en la factoría, que duró 24 horas. También se declararon en huelga los empleados administrativos. El presidente del United Steelworkers of Pindamonhangaba-CUT, Renato Marcondes de Oliveira, el "Papaya", felicitó a los trabajadores por la huelga, que se ha convertido ya en un hito en la ciudad y también en el grupo Tenaris. La IndustriALL GLobal Union y el Consejo Mundial de Trabajadores de Tenaris felicitan a los trabajadores de Tenaris Confab."*, información consultada en la página Web:

<http://www.industrialall-union.org/es/acuerdo-en-tenaris-en-brasil>. Consultada por última vez el 13/02/2015.

sindicales independientes de los poderes empresariales. El Consejo Mundial interpela a la dirección de Tenaris para que impida esos sindicatos y permita la libre sindicación de sus trabajadores¹¹⁹².

En 2010, en Brasil se celebró una reunión del Consejo Mundial en la cual constituyeron el plan de acción del órgano sindical para los años venideros¹¹⁹³.

A pesar de desarrollar este tipo de negociaciones y que la empresa reconozca que una buena parte de su plantilla se encuentra sindicada¹¹⁹⁴, la negociación colectiva local queda pendiente de ser transpuesta al ámbito internacional. Un inicio sería la negociación y posterior firma de un Acuerdo Marco con la empresa, pero este hecho no ha acaecido y no existen muchas esperanzas en su producción. Uno de los motivos de

¹¹⁹² “El movimiento sindical internacional se está movilizand o esta semana en solidaridad con el Movimiento Sindical Independiente y Democrático en México. En México se aplican los “contratos de protección” por los cuales las empresas forman y financian sindicatos y, de esa manera, dejan a los trabajadores sin la oportunidad de tener un verdadero sindicato y una negociación colectiva que los beneficie. Cuando los trabajadores intentan crear su verdadero sindicato son perseguidos, despedidos y, muchas veces, intimidados violentamente por los falsos sindicalistas. En la planta de Tenaris en México existe un contrato de protección y los trabajadores están luchando en este momento para expulsar al falso sindicato y crear una verdadera representación sindical. Desde el Comité Mundial de Trabajadores de Tenaris y exigimos que Tenaris permita que sus trabajadores se organicen libremente y que rompa con ese contrato de protección.”, en CONSEJO MUNDIAL DE TRABAJADORES DE TENARIS: México, Días de acción 18 a 24 de febrero 2013, sin paginación al ser una versión online disponible en la página Web: http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/Mexico2013/a5-mexico-tenaris_es_web.pdf. Consultada por última vez el 13/02/2015.

¹¹⁹³ “Se revisó el Pacto por la Unidad “Creación de fuerza sindical mundial en Tenaris”, adoptado en 2008, y los miembros del Comité reafirmaron su compromiso a trabajar juntos para mejorar las condiciones de trabajo y la dignidad de los trabajadores de Tenaris en todas partes. El plan de acción para el año próximo comprende: •Apoyo de solidaridad a los trabajadores canadienses en la planta de Calgary frente a la reestructuración de los turnos y la amenaza de externalización; •Apoyo mutuo durante las negociaciones; •Finalización de la compilación de convenios colectivos y distribución de los datos a los miembros de la red; •Creación de un grupo de investigación para realizar un análisis comparativo de producción, tipo y gama de productos, empleo, salud y seguridad, y otra información en cada una de las plantas; •Declaración, una vez más, del 28 de abril como día de la salud y la seguridad en Tenaris. Como en años anteriores, se prepararán y distribuirán localmente folletos; •Un boletín trimestral en varios idiomas.”, información extraída de una noticia localizada en “Multi Noticias”, año 1, núm. 6, octubre 2011, Friedrich Ebert Stiftung sindical regional, pág. 4, disponible en la página Web: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/08136/2011-06.pdf>. Consultada por última vez el 13/02/2015.

¹¹⁹⁴ “Aproximadamente 55% de nuestros empleados pertenecen a sindicatos. Consideramos que las relaciones con nuestros empleados y sus sindicatos en cada uno de los países en los que poseemos instalaciones de producción son buenas o satisfactorias, y no hemos tenido una huelga significativa u otros conflictos laborales con impacto material en nuestras operaciones en los últimos cinco años. En algunos países en los cuales poseemos instalaciones de producción significativas (tales como Argentina y Brasil), la revaluación de las monedas locales frente al dólar estadounidense, junto con las presiones inflacionarias, afectan negativamente nuestros costos, incrementan las exigencias de la mano de obra y podrían generar un mayor nivel de conflictos laborales en el futuro.”, en Informe anual 2011 de Tenaris S.A., pág. 32, disponible en la página Web: http://files.shareholder.com/downloads/ABEA-2RJSJD/0x0x557884/5646CE47-D58E-40BF-9378-E878640AA1F3/TS_Reporte_Anuar_2011_Final.pdf. Consultada por última vez el 13/02/2015.

esa ausencia es la decisión empresarial de no reconocer al Consejo Mundial la cualidad de interlocutor social válido¹¹⁹⁵.

El trabajo del Consejo Mundial de la empresa Tenaris no cesará hasta conseguirlo y en consecuencia continúan realizando medidas de lo más variadas.

De esta forma el Consejo mantiene la celebración de las reuniones periódicas, hasta la fecha llevan realizados varios encuentros internacionales donde ponen en común los temas de mayor actualidad en relación con la empresa. Una de las últimas reuniones tuvo lugar en Cartagena, Colombia, en el año 2012 donde se reunieron más de 40 sindicalistas representando a trabajadores de la empresa en Canadá, Colombia, Argentina, Brasil, Rumanía, Japón e Italia. En dicho encuentro se intercambió información de los sucesos acaecidos en cada sede, para posteriormente debatir sobre temas generales del mundo del trabajo y su afección a las relaciones laborales en la industria del metal. Unos de los temas estrellas fueron el “Dumping social” y los salarios que reciben los trabajadores por sus actividades¹¹⁹⁶. El 8 de marzo de 2014, en Minas Gerais, Brasil se realizó la última reunión hasta la fecha del Consejo, aunque ya no se define de tal forma sino como red sindical. Cambio que hace notar como la anterior forma de expresar sus reivindicaciones no era del todo eficaz.

La actuación del Consejo no se limita a la organización de meras reuniones o planteamientos teóricos, sino que también procede a realizar todo tipo de acciones para conseguir sus metas. Un ejemplo de ello lo constituye la organización del día de acción sindical, el 3 de marzo de 2009. En torno a esa jornada los trabajadores de varias sedes

¹¹⁹⁵ “Trabajadores metalúrgicos de Tenaris en Rumania, Canadá, Italia y Argentina participaron en un día de acción mundial, el 3 de marzo, para pedir a la compañía que aborde la crisis financiera negociando un Acuerdo Marco Internacional. La compañía, radicada en Luxemburgo, se niega a reconocer al Comité Mundial de Trabajadores de Tenaris.”, información extraída de la página Web: <http://www.industrialunion.org/es/archive/imf/dia-de-accion-internacional-de-tenaris>. Consultada por última vez el 13/02/2015.

¹¹⁹⁶ “En el encuentro compartieron información sobre los problemas en sus lugares de trabajo, políticas de Tenaris que los aquejan, como por ejemplo discutieron las consecuencias del dumping social en el mercado internacional que afectan a la industria nacional de tubos en el mercado internacional. Entendieron que este tema, por su carácter internacional, debe ser discutido con la empresa para encontrar puntos de contacto y soluciones en común. El Comité de IndustriALL enviará una carta pidiendo una reunión a la empresa a los efectos de buscar puntos en común. El tema salarial también ocupó la agenda en la reunión dada la política de la empresa de mejorar su competitividad bajando sus costos laborales. Los delegados entienden la necesidad de las empresas de competir por la venta de sus productos pero esa competencia no puede ser construida sobre la base de la explotación de los trabajadores.”, información sindical extraída de la página Web: <http://www.industrialunion.org/es/eventos/consejo-mundial-de-trabajadores-de-tenaris>. Consultada por última vez el 13/02/2015.

de la empresa multinacional participaron en actos para pedir a la empresa la negociación de Acuerdo Marco Internacional con el Consejo.

IV.I. C) Comités de Empresa Mundiales

Su inspiración y formación deriva de la experiencia de los Comités de Empresa Europeos (CEE en adelante). Para entender su naturaleza y funcionamiento será perceptivo conocer tal figura. Este instrumento está regulado en la Directiva núm. 94/45/CE del Consejo de 22 de septiembre de 1994, posteriormente modificada por la Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo del 6 de mayo de 2009.

La presente Directiva en su artículo 1 apartado 2¹¹⁹⁷ indica la posibilidad de establecer un Comité de Empresa o un procedimiento de información y consulta en las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria, todo ello según un acuerdo pactado mediante una comisión negociadora formada por los representantes de los trabajadores y de la dirección general de la empresa¹¹⁹⁸.

Según los datos facilitados por el Instituto Sindical Europeo, el número de CEE constituidos hasta la fecha ha sido de 1298, por los 4 existentes en 1985, siendo ésta la primera fecha de la cual se disponen de datos fiables. Sin embargo, no todos ellos continúan activos, puesto que la crisis económica también les ha afectado y las entidades empresariales donde desarrollan su actividad en ocasiones han desaparecido

¹¹⁹⁷ Artículo 1.2 Directiva 2009/38/CE: *A tal fin, en cada empresa de dimensión comunitaria y en cada grupo de empresas de dimensión comunitaria se constituirá un comité de empresa europeo o un procedimiento de información y consulta a los trabajadores, siempre que se haya formulado una petición en tal sentido de conformidad con el procedimiento previsto en el artículo 5, apartado 1, a fin de informar y consultar a dichos trabajadores. Las modalidades de información y consulta a los trabajadores se definirán y aplicarán de modo que se garantice su efectividad y se permita una toma de decisiones eficaz de la empresa o del grupo de empresas.*

¹¹⁹⁸ “El objeto de la Ley es regular los derechos de información y consulta de los trabajadores en empresa y grupos de empresas de dimensión comunitaria, y a tal efecto se establecen dos posibilidades alternativas: 1.- Constituir un Comité de empresa europeo. 2.- Establecer un procedimiento de información y consulta de los trabajadores. Bien entendido que la adopción de cualquiera de estas dos alternativas excluye totalmente a la otra.”, en SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL CGT: «Comités de Empresa Europeos», en *Boletín informativo jurídico sindical*, núm. 26, 25 de septiembre 1997, pág. 1, disponible en la página Web: <http://www.in-formacioncgt.info/juridico-sind/boletines/BI%20026.pdf>. Consulta por última vez el 13/02/2015.

o se han fusionado con otras¹¹⁹⁹. Actualmente de esos 1298 se mantiene activos 1033¹²⁰⁰.

Como ejemplo práctico de los CEE se analizará de manera muy concisa alguna experiencia práctica.

Según la información suministrada por el Sindicato UGT el sector servicios no se encuentran entre los ámbitos productivos punteros donde mayor número de CEE se ha constituido, con la salvedad del sector hotelero¹²⁰¹. Por ello parece interesante analizar un CEE perteneciente al sector terciario. El ejemplo seleccionado ha sido el Grupo Abertis¹²⁰².

El camino del CEE se iniciará con la voluntad de los trabajadores de constituirlo. Pero no sólo será necesaria su voluntad como sucede en los órganos sindicales analizados hasta ahora, sino que al tratarse de un órgano de coordinación con la empresa será necesaria su participación. Al menos 100 trabajadores deben ponerse de acuerdo en su voluntad de constituirlo, ese número mínimo deberá pertenecer, por lo menos, a dos centros de trabajo de dos países distintos miembros de la Unión Europea. Esa voluntad debe ser transmitida a la dirección central de la empresa por parte de los

¹¹⁹⁹ “Por otro lado, comités de empresa europeos también se han terminado como resultado de varios procesos: las fusiones entre las empresas multinacionales (EMN), las adquisiciones / absorciones o la quiebra de las empresas multinacionales. Entre 2002 y 2010, unos 12 comités de empresa europeos dejaron de existir cada año.”, información extraída de la página Web: http://www.ugt-pv.es/cms/index.php?option=com_content&view=article&id=6800:evolucion-de-los-comites-de-empresa-europeos&catid=140:oficina-de-relacions-europees-ugt-pv&Itemid=459. Consultada por última vez el 13/02/2015.

¹²⁰⁰ Datos extraídos de la base de datos de ETUI a fecha de 16 de septiembre de 2014, consultada en la página Web: [http://translate.googleusercontent.com/translate_c?depth=1&hl=es&prev=/search%3Fq%3DInstituto%2B%2BBeuropeo%2B\(ETUI\)%26es_sm%3D122%26biw%3D1366%26bih%3D624&rurl=translate.google.es&sl=en&u=http://www.ewcdb.eu/search_results_ewc.php&usg=ALkJrhhl1Z5jDWUhVV0_eGZLpPOBTuDaBw](http://translate.googleusercontent.com/translate_c?depth=1&hl=es&prev=/search%3Fq%3DInstituto%2B%2BBeuropeo%2B(ETUI)%26es_sm%3D122%26biw%3D1366%26bih%3D624&rurl=translate.google.es&sl=en&u=http://www.ewcdb.eu/search_results_ewc.php&usg=ALkJrhhl1Z5jDWUhVV0_eGZLpPOBTuDaBw). Consultada por última vez el 13/02/2015.

¹²⁰¹ “La base de datos de comités de empresa europeos ETUI lo corrobora. Históricamente, el mayor número de comités de empresa europeos ha sido en empresas multinacionales del sector del metal, seguido por la industria química, construcción y carpintería y hoteles y la agricultura.”, información extraída de la página Web: http://www.ugt-pv.es/cms/index.php?option=com_content&view=article&id=6800:evolucion-de-los-comites-de-empresa-europeos&catid=140:oficina-de-relacions-europees-ugt-pv&Itemid=459. ... op. cit.

¹²⁰² “Abertis es el grupo líder internacional en la gestión de autopistas y de infraestructuras de telecomunicaciones –terrestres y satelitales–. El continuado proceso de internacionalización ha llevado a Abertis a estar presente en 12 países de Europa y América, lo que le ha permitido diversificar su riesgo geográfico y adaptarse mejor a los ciclos económicos mundiales. En la actualidad, cerca de dos tercios de los ingresos del Grupo se generan fuera de España, con especial peso de Francia, Brasil y Chile. Abertis cotiza en la Bolsa española y forma parte del selectivo Ibex 35, así como de los índices internacionales FTSEurofirst 300 y Standard & Poor’s Europe 350.”, información extraída de la página Web: <http://www.abertis.com/que-es-abertis/var/lang/es/idm/81>. Consultada por última vez el 13/02/2015.

propios trabajadores o por sus representantes. La iniciativa también puede provenir de la dirección empresarial¹²⁰³. De este modo comienza un proceso de negociación previo a la constitución del CEE.

En relación con el CEE objeto de estudio en estas páginas, las representaciones sindicales de las sedes que la empresa dispone en España acordaron la necesidad de constituir un Comité para facilitar el diálogo social, dicha propuesta se envió a la representación sindical de las sedes en territorio francés¹²⁰⁴. Tras esta misiva, se reunieron en la ciudad francesa de Avignon para iniciar la preparación de la comisión de negociación para la definitiva constitución del CEE del Grupo Abertis. En dicha reunión se acordó la remisión de una petición expresa a la empresa de iniciar conversaciones para la formación del CEE¹²⁰⁵. La empresa acepta el inicio del proceso de negociaciones planteado ante su dirección central por parte de la representación de los trabajadores de España y Francia¹²⁰⁶.

¹²⁰³ Artículo 5.1 Directiva 2009/38/CE: *A fin de alcanzar el objetivo establecido en el artículo 1, apartado 1, la dirección central iniciará la negociación para la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta, por propia iniciativa o a solicitud escrita de un mínimo de 100 trabajadores, o de sus representantes, pertenecientes por lo menos a dos empresas o establecimientos situados en al menos dos Estados miembros diferentes.*

¹²⁰⁴ “Por la presente me pongo en contacto con ustedes para comunicarles que a lo largo del año pasado nuestra representación y la del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO), hemos considerado conjuntamente la idoneidad de la constitución del Comité de empresa europeo en el Grupo Abertis al amparo de las Directivas 94/45/CE y 97/74/CE. Nuestro deseo es el de promocionar el marco más adecuado para el desarrollo del diálogo social en el ámbito empresarial de grupo y, en especial respecto al desarrollo de determinadas políticas que, como viene sucediendo en los últimos tiempos, nos afectan a todos por igual en un sentido u otro. A este efecto, y en atención a que en Francia y España trabajan más del 85% de los trabajadores europeos asalariados en empresas directamente gestionadas por el grupo Abertis, y que entre las respectivas centrales sindicales existen vías de coordinación y colaboración internacional de sobrada y demostrada eficiencia, les ruego tengan a bien el indicarnos su voluntad de participar en la Comisión Negociadora para la constitución del Comité de Empresa Europeo de Abertis”, Carta remitida por UGT-TCM Abertis, el 7 de mayo de 2009, a CGT, CFDT, CFTC, CNSF, FO y FAT UNSA de SANEF CGT, CFDT FO y FAT UNSA de SAPN, disponible en la página Web: http://www.ugtabertis.com/wp/docs/abertis_Comite_Europeo/2009%2005%2007%20Escrito%20de%20UGT%20a%20sindicatos%20en%20Francia.pdf. Consultada por última vez el 13/02/2015.

¹²⁰⁵ “Tras un intercambio de exposiciones de cual es la organización sindical y su composición en cada una de las empresas del Grupo Abertis, así como la representación que ostenta cada fuerza sindical presente en la reunión, se decide por unanimidad de los presentes la redacción y su posterior envío a la Dirección Corporativa de Personas y Organización de un escrito de petición de inicio de las conversaciones, encaminadas a la constitución del Comité del Grupo de Empresas Europeo de ABERTIS”, en Acto de reunión de apertura de Comité Europeo de ABERTIS, 26 de junio de 2009, Avignon, disponible en la página Web:

http://www.ugtabertis.com/wp/docs/abertis_Comite_Europeo/2009%2006%2026%20Acta%20reuni%C3%B3n%20sindicatos%20Espa%C3%B1a%20y%20Francia.pdf. Consultada por última vez el 13/02/2015.

¹²⁰⁶ “Por parte de la representación empresarial del Grupo Abertis se ha obtenido recientemente respuesta afirmativa a la petición formulada en el denominado Encuentro de Avignon, emplazándonos al inicio de las conversaciones una vez pasado el período estival.”, en Nota Informativa de UGT-TCM Abertis, Barcelona, 31 de julio de 2009, disponible en la página Web:

http://www.ugtabertis.com/wp/docs/abertis_Comite_Europeo/2009%2007%2031%20Comunicado%20Comit%C3%A9%20Europeo%20en%20marcha.pdf. Consultada por última vez el 13/02/2015.

Ante la aceptación empresarial comienza la preparación de la comisión negociadora. La constitución de este órgano se deberá ajustar al proceso y a los requisitos indicados en la Directiva 2009/38/CE¹²⁰⁷. La competencia de determinar la forma de elegir a los miembros de la comisión será de los Estados miembros, pero bajo determinadas requisitos incluidos en la Directiva. En primer lugar se debe asegurar la presencia de los trabajadores que presten sus servicios en sedes donde no exista representación sindical, para ello se les concede la elección de miembros de la comisión. La elección será proporcional al número de trabajadores en cada Estado miembro. Una vez elegidos los miembros, este hecho se deberá comunicar a la empresa, tanto a la dirección local como a la central y también a las organizaciones sindicales de carácter europeo.

En el caso del Grupo Abertis la comisión negociadora está compuesta por representantes de España, Francia, Italia, Reino Unido, Suecia y Portugal, en un número proporcional a la cantidad de trabajadores empleados en sus sedes. De este modo, los empleados de las sedes de España se encuentran representados por tres miembros, mientras que los franceses disponen de dos miembros y el resto sólo de uno. Tras la constitución de la comisión se establece el plazo máximo de cinco meses para enviar a la empresa un documento de negociación del CEE¹²⁰⁸.

¹²⁰⁷ Artículo 5.2 Directiva 2009/38/CE: *Con este fin, se constituirá una comisión negociadora con arreglo a las siguientes directrices: a) los Estados miembros determinarán la forma de elegir o designar a los miembros de la comisión negociadora que hayan de ser elegidos o designados en su territorio. Los Estados miembros deberán prever que los trabajadores de las empresas y/o establecimientos en los que no existan representantes de los trabajadores por motivos ajenos a su voluntad tengan derecho a elegir o designar miembros de la comisión negociadora. El párrafo segundo se entenderá sin perjuicio de las legislaciones y/o prácticas nacionales que fijen límites mínimos de plantilla para la creación de un órgano de representación de los trabajadores; b) los miembros de la comisión negociadora serán elegidos o designados en proporción al número de trabajadores empleados en cada Estado miembro por la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria, de manera que para cada Estado miembro exista un miembro por cada grupo de trabajadores empleados en ese Estado miembro que represente el 10 % del número de trabajadores empleados en el conjunto de los Estados miembros, o una fracción de dicho porcentaje; c) se informará a la dirección central y a las direcciones locales, así como a las organizaciones europeas de trabajadores y empleadores competentes, de la composición de la comisión negociadora y del inicio de las negociaciones.*

¹²⁰⁸ “ACUERDAN por unanimidad La constitución de la comisión negociadora por parte de la representación de los trabajadores de grupo Abertis, para la creación del Comité de Empresa Europeo. Esto se hace en consideración de las directivas 94/45/CE y 2009/38 que se artículo 5º disponen los requisitos para la constitución formal de la comisión negociadora. Así se acuerda que esta comisión se compone de representantes de los trabajadores del grupo en los siguientes estados miembros de la UE: España, Francia, Italia, Reino Unido, Suecia y Portugal. Los miembros de la comisión negociadora serán elegidos y designados en proporción al número de trabajadores empleados en cada estado como se detalla a continuación: España: 3 representantes (Manuel Valentín Ribero y José Luís Vargas de Diego por CCOO, y Joan Muntada i Hars por UGT) Francia: 2 representantes (Alain Mouillard por CFDT y Philippe Andrique por FO) Italia: 1 representante (Matilde Lappa por CGIL) Reino Unido: 1 pendiente de designación. Suecia: 1 pendiente de designación. Portugal: 1 pendiente de designación. Una vez constituida la comisión negociadora se acuerda la elaboración del documento de negociación para la constitución del Comité de Empresa Europeo, que en un plazo máximo de cinco meses, será entregado a

Según el artículo 5.3 de la Directiva 2009/38/CE las funciones de la comisión junto con la dirección central serán crear un documento mediante el cual se establezcan las funciones, la composición, las competencias y la duración del CEE o del procedimiento de consulta e información de los trabajadores¹²⁰⁹. En el caso analizado, el documento se firmó el 23 de julio de 2012, el acuerdo fue ratificado por la dirección central del Grupo Abertis y la comisión negociadora de los representantes de los trabajadores que se comprometen a intentar mejorar la cooperación entre ellos para hacer frente a los desafíos que afronta la empresa¹²¹⁰.

El ámbito de aplicación del CEE de Abertis se extiende a todos los trabajadores de la empresa y queda claro que la composición del CEE no se verá alterada por las fluctuaciones de la plantilla, por lo menos cuando su acuerdo esté vigente. En cuanto a la parte empresarial se aplica a todas las empresas localizadas en Europa y que el Grupo tenga un control operativo¹²¹¹.

Ambas partes se comprometen a implementar todos los aspectos de este acuerdo, y todos aquellos pactos verbales o por escrito que pudiera llevarse a cabo

la dirección central del grupo Abertis, con el objeto de iniciar el proceso de negociación. Se fija como próxima fecha de reunión el 31 de marzo de 2010.”, en Acta de constitución de la comisión negociadora del CEE del grupo empresarial Abertis, 26 de enero de 2010, Barcelona, disponible en la página Web: http://www.ugtabertis.com/wp/docs/abertis_Comite_Europeo/2010%2001%2026%20Acta%20constituci%C3%B3n%20comisi%C3%B3n%20negociadora%20CEU.pdf. Consultada por última vez el 13/02/2015.

¹²⁰⁹ Artículo 5.3 2009/38/CE: *Corresponderá a la comisión negociadora fijar, junto con la dirección central, mediante un acuerdo escrito, el alcance, la composición, las atribuciones y la duración del mandato del (de los) comité(s) de empresa europeo(s) o las modalidades de aplicación de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores.*

¹²¹⁰ *“Por medio del presente Acuerdo, las partes persiguen el objetivo de promover la cooperación de carácter transnacional entre la Dirección Central del grupo y los órganos representantes de los trabajadores e iniciar un diálogo constructivo en el ámbito europeo. Las partes pretenden establecer un Comité de Empresa Europeo (en adelante CEU) con el objetivo de contribuir de forma conjunta a salvar los desafíos sociales, económicos y ecológico que afronta la Empresa. Este Acuerdo se concierta bajo el pleno conocimiento de la Directiva Europea 2009/38 referente a los Comités de Empresa Europeos y tiene como objetivo derivar los derechos y obligaciones de las partes contractuales del espíritu y la intención de la directiva 2009/38 CE.”*, en Acuerdo de constitución del Comité de Empresa Europeo del Grupo Abertis, Barcelona, 23 de julio de 2012, Preámbulo, disponible en la página Web:

http://www.ugtabertis.com/wp/docs/abertis_Comite_Europeo/2012%2007%2023%20Acuerdo%20Comit%C3%A9%20Europeo%20abertis.pdf. Consultada por última vez el 13/02/2015.

¹²¹¹ *“(1) La validez del presente Acuerdo se extenderá a todos los trabajadores y las trabajadoras del Grupo Abertis. Asimismo, su aplicación se extenderá a todas aquellas Empresas y sociedades localizadas en Europa, sobre las cuales el Grupo Abertis puede ejercer control operativo [...] En aras a mantener un cierta estabilidad en el seno del CUE se acuerda que los cambios en la composición de la plantilla de Grupo Abertis no alterarán la composición del CUE en tanto en cuanto no finalice la vigencia del presente acuerdo. Las partes acuerdan que si una empresa o centro de trabajo afectado dejase de pertenecer a Grupo Abertis quedarán excluidos sus representantes en el CUE de forma automática y sin necesidad de tener que renegociar el presente acuerdo.”*, en Acuerdo de constitución del Comité de Empresa Europeo del Grupo Abertis... op. cit. Artículo 1.1.

entre el CEE y la dirección central, en todas las empresas del Grupo en Europa¹²¹². Otro de los aspectos que quedaron fijados es la sede del CEE, ésta fue ubicada en Barcelona donde el Grupo empresarial cuenta con su sede central.

El CEE estará formado por los trabajadores elegidos por las organizaciones sindicales más representativas en el Estado español, que ostenten un 20% de la representación en el Grupo Abertis. Mientras que para los miembros de fuera de España serán seleccionados en las Empresas más representativas, respetando siempre la legislación de cada Estado. La elección de los miembros nunca podrá corresponder a la empresa¹²¹³ y se deberá intentar una proporcionalidad entre hombres y mujeres¹²¹⁴.

La comunicación de la elección de los miembros del CEE se realizará de manera inmediata a la dirección central y ella será quien dé traslado de esa información a las direcciones locales, representantes de los trabajadores y sindicatos presentes en todas las sedes del Grupo en Europa¹²¹⁵. La duración del mandato del CEE se ha marcado en un límite máximo de cuatro años. A parte del factor temporal, la dimisión del propio trabajador, la conclusión de su contrato serán causas motivadoras para apartarlo de su puesto en el Comité¹²¹⁶. Una vez comunicada la información sobre los miembros del

¹²¹² “(3) La DC y el CEU cooperarán en aras de una mejor comprensión y bajo pleno respeto de los derechos respectivos y de los compromisos mutuos asumidos por las partes negociadoras del presente Acuerdo. Ambas partes se comprometerán a implementar y respetar todos aquellos pactos concertados de forma oral o escrita. Asimismo, la DC velará por la aplicación y el cumplimiento de dichos Acuerdos en las diferentes Empresas del Grupo en Europa”, en Acuerdo de constitución del Comité de Empresa Europeo del Grupo Abertis... op. cit. Artículo. 2.3

¹²¹³ “(5) La DC y las Direcciones locales y nacionales no tendrán derecho a designar delegados/as para el CEU.”, en Acuerdo de constitución del Comité de Empresa Europeo del Grupo Abertis... op. cit. Artículo 3.5.

¹²¹⁴ “(1) El CEU se constituirá en la misma sede de la DC Grupo Abertis que está localizada en la Ciudad de Barcelona (España). El CEU estará compuesto por trabajadores y trabajadoras del Grupo Abertis que serán designados/as por la organización sindicales más representativas de ámbito nacional español que ostenten un mínimo de 20% de la representación en el grupo Abertis, entre sus miembros electos designados en los Comités de empresa o delegados de Personal o representantes sindicales en la Empresa o en Grupo Abertis, en función de la representatividad de cada uno de ellos y en base a los resultados de las últimas elecciones de los comités de Empresa o delegados de personal en el total de las Empresas del Grupo. Los/Las miembros no españoles serán designados dentro de las Empresas más representativas, bien sea por los Sindicatos, bien sea por los organismos representativos del personal, de acuerdo con la normativa o el derecho de cada país. En la medida de las posibilidades, deberá alcanzarse una representación de mujeres y hombres que corresponda a la proporción existente en la plantilla de la Empresa.”, en Acuerdo de constitución del Comité de Empresa Europeo del Grupo Abertis... op. cit. Artículo 3.1.

¹²¹⁵ “(4) La CN comunicará a la DC, de forma inmediata a su designación o elección, los nombres de los/as delegados/as titulares y suplentes del CEU, sus correos electrónicos y la dirección de su centro de trabajo respectivo. La DC enviará esta información a la Dirección local respectiva, a todos los órganos de representación de los trabajadores y a los sindicatos representados en las Empresas de cada uno de los países. El Anexo 3 contiene la lista de los sindicatos representados en las Empresas de Grupo Abertis.”, en Acuerdo de constitución del Comité de Empresa Europeo del Grupo Abertis... op. cit. Artículo 3.4.

¹²¹⁶ “(7) La duración del mandato de un/a miembro del CEU será de 4 años. Dicho período de mandato comienza con la sesión constitutiva de CEU [...] (8) El mandato y la Representación del/de la

CEE a la dirección central podrá el Comité constituirse válidamente. En su reunión inaugural se realizará un acto de apertura, en el cual se indicarán los derechos y los ámbitos de responsabilidad del Comité, los instrumentos de comunicación, las estructuras dentro del Grupo empresarial y su plan de trabajo, así como la elaboración y aprobación del reglamento interno¹²¹⁷.

Dicha reunión tendrá una duración de dos sesiones divididas en sendos días. Una para aprobar el régimen interno y otra donde se producirá junto con la dirección central la constitución del CEE, durante la cual además se procederá a la primera sesión de información y consulta para los trabajadores¹²¹⁸. Como órganos internos del CEE destacan el presidente y el secretario, así como el Comité restringido encargado de la coordinación de los trabajos del CEE¹²¹⁹. Al CEE se le faculta para la constitución de grupos de trabajo encargados de los más variados asuntos pero sin suponer un aumento de costes para la dirección central¹²²⁰.

delegado/a del CEU finalizará o quedará sin efecto, si el/la delegado/a del CEU dimite de su cargo, deja de pertenecer a la plantilla del Grupo Abertis o se le sustituye. El/la delegado/a suplente respectivo asumirá el cargo hasta el momento que se proceda a la realización de nuevas elecciones o se produzca un nuevo proceso designación.”, en Acuerdo de constitución del Comité de Empresa Europeo del Grupo Abertis... op. cit. Artículo 3.7 y 8.

¹²¹⁷ “(1) Inmediatamente después de que haya comunicado a la DC los nombres de los/las miembros titulares y suplentes del CEU, ésta procederá a convocar a los/las titulares a la sesión constitutiva del CEU en el curso de las cuatro semanas posteriores a la firma del Acuerdo. Podrá constituirse del CEU de forma válida cuando, al menos, se hayan designado dos terceras partes de los delegados y las delegadas del CEU. También será posible designar nuevos/as delegados del CEU después de la constitución de este órgano. El objetivo de dicha sesión es, además de la constitución del CEU, la elaboración y desarrollo de los siguientes temas: Derechos y ámbito de responsabilidad del CEU, elaboración y aprobación de un reglamento interno para el CEU, establecimiento de estructuras de comunicación, estructura del CEU en la Empresa, plan de trabajo del CEU. La sesión constitutiva del CEU se celebrará de forma adicional a la primera sesión ordinaria de información y consulta del CEU por parte de la DC, según los preceptos del presente Acuerdo y tendrá una duración de 2 días.”, en Acuerdo de constitución del Comité de Empresa Europeo del Grupo Abertis... op. cit. Artículo 4.1.

¹²¹⁸ “El primer día, la reunión tendrá como objetivo la elaboración y aprobación del Reglamento Interno y la elección del Presidente/a, Secretario/a, que se celebrará sin la participación de la DC. El segundo día se dedicará a la sesión formal constitutiva del CEU que se celebrará de forma conjunta a la primera sesión ordinaria de información y consulta del CEU y de la DC.”, en Acuerdo de constitución del comité de Empresa Europeo del Grupo Abertis... op. cit. pág. Artículo 4.1 in fine

¹²¹⁹ “(3) El CEU elegirá de entre sus miembros un Comité Restringido, (en adelante, “CR”), que se encargará de la coordinación del trabajo del CEU. La DC deberá posibilitar el cumplimiento periódico y regular de sus tareas. El CR se compondrá de 5 miembros elegidos por el CEU y elegirá entre sus miembros a un presidente/a y secretario/a que serán los mismos que ostentes dicho cargo en el CEU. El Comité Restringido se encargará de las actividades corrientes del CEU y de la preparación de las sesiones. El CR tendrá el derecho a reunirse, sin presencia de la DC y con los costes económicos a cargo de Abertis, en una reunión de un día, dos veces al año. Una de dichas reuniones se celebrará en las oficinas de la sede central de Abertis Barcelona el día inmediatamente anterior a la reunión del CEU (salvo acuerdo con la DC para celebrarse en otra sede), celebrándose la segunda por videoconferencia. Todos los demás detalles se regularán en un reglamento interno del CEU que deberá redactarse en virtud del artículo 5 (1) del presente Acuerdo.”, en Acuerdo de constitución del Comité de Empresa Europeo del Grupo Abertis... op. cit. Artículo 4.3.

¹²²⁰ “(4) El CEU podrá formar grupos de trabajo que se ocupen de temas como, por ejemplo, la seguridad y salud laboral, formación y cualificación profesionales, y otros temas relacionados con

Un aspecto importante es el proceso de información y consulta del CEE¹²²¹, donde la dirección central informará a los trabajadores de la situación de la corporación y de las posibles políticas que tendrá en mente llevar a cabo. La reunión será anual, pero la información al Comité restringido se le suministrará cada seis meses. Un derecho asiste a los trabajadores, la información les debe llegar de forma efectiva. El CEE tendrá derecho a presentar preguntas y consultas sobre los temas que afecten a las empresas del Grupo. Las cuestiones se resolverán en una sesión ordinaria entre el CEE y la dirección central¹²²². Algunos de los temas sobre los que se pueden interponer preguntas son “ a. *situación laboral y de empleo y su desarrollo previsto, incluyendo temas relativos a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; b. inversiones y programas de inversiones; c. cambios importantes en la organizaciones de las Empresas del Grupo; d. introducción de nuevos métodos de producción y trabajo; e. procesos de deslocalización total o parcial de Centros de trabajo; f. fusiones, cierres parciales o totales de Empresas o partes importantes de éstos; g. despidos colectivos respectivamente, en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo; h. cuestiones relativas a medidas de garantía del nivel laboral y del futuro de las Empresas; i. situación actual y desarrollo de los temas de seguridad y salud laboral, protección al medio ambiente y Responsabilidad Social*”¹²²³.

empresas y/o sectores específicos de las Empresas de Grupo Abertis sin que ello pueda suponer ningún incremento de costes económicos a cargo de la DC respecto de las reuniones del CEU y CR expresamente pactadas en el presente Acuerdo, pudiendo hacer uso dichos representantes de los medios técnicos de los que ya disponen.” en Acuerdo de constitución del Comité de Empresa Europeo del Grupo Abertis... op. cit. Artículo 4.4.

¹²²¹ “(1) La Reunión deberá de ser convocada por la DC con una antelación mínima de un (1) mes, acompañado a la convocatoria un informe sobre la evolución y perspectivas de las actividades de grupo Abertis. La DC informara de ello a las direcciones locales. Sin perjuicio de otras cuestiones que puedan plantearse, en la reunión anual se analizarán aquellas cuestiones relacionales con la estructura, la situación económica y financiera, la evolución probable de las actividades, la producción y las ventas del grupo Abertis. La DC informará al CR, de forma semestral y al CEU de forma Anual, y en cualquier caso por escrito, acerca de todos los planes operativos que planes operativos que pudieran tener consecuencias sobre las Empresas del grupo y sus plantillas. Las modalidades de información y consulta a los trabajadores y trabajadoras se definirán y aplicarán de modo que se garantice su efectividad y se permita una toma de decisiones eficaz en la empresa o en el grupo de empresas.” en Acuerdo de constitución del Comité de Empresa Europeo del Grupo Abertis... op. cit. Artículo 6.1.

¹²²² “(3) El CEU o CR podrá remitir preguntas por escrito a la DC respecto a cuestiones relativas a las empresas del grupo, cuando así lo considere oportuno. La DC deberá ofrecer respuesta por escrito a estas preguntas en un plazo máximo de un (1) mes desde su recepción. (4) La DC y el CEU se reunirán una (1) vez en sesión ordinaria conjunta en la que se deliberará acerca de todas aquellas cuestiones que puedan tener consecuencias sobre las Empresas del Grupo y sobre sus plantillas.”, en Acuerdo de constitución del Comité de Empresa Europeo del Grupo Abertis... op. cit. Artículo 6. 3 y 4.

¹²²³ Acuerdo de constitución del Comité de Empresa Europeo del Grupo Abertis... op. cit. Artículo 7.2.

Con el fin de garantizar la eficacia de los procesos de información y consulta será necesario una coordinación nacional y europea de tales procesos en el Grupo empresarial Abertis. Cada proceso se deberá desarrollar en su ámbito concreto, será a través de la elección del tema cuando se marque los límites de la actuación del CEE, puesto que dicho órgano sólo será competente cuando el tema tenga transcendencia transnacional¹²²⁴. En relación con la implementación¹²²⁵ de las decisiones de la empresa, ésta tendrá en cuenta las opiniones expresadas por el CEE y nunca podrá adoptar esas medidas sin informar o consultar a los trabajadores. Sus decisiones deberán ser razonadas, y ser transmitidas al CCE, cuando se refieran a las materias que legalmente deban implicarse a los trabajadores.

Un tema fundamental para la garantía del mantenimiento de este órgano de representación sindical transnacional será la financiación del mismo, en este caso corresponde a la dirección central del Grupo que deberá subvencionar ciertos gastos, acordados con la comisión negociadora en el acuerdo de constitución¹²²⁶.

Los integrantes del CEE tendrán la consideración de delegados y en el texto del acuerdo se localizan sus funciones y competencias. El número de miembros del CEE

¹²²⁴ “(1) En aras de la eficiencia, la congruencia y la certeza legal, se requerirá coordinar los procesos de información y consulta de los trabajadores entre los ámbitos nacional y europeo del Grupo Abertis. En este contexto, se respetarán el ámbito de competencia y el campo de acción de la Dirección de la Empresa y de los órganos de representación de los trabajadores. (2) Los procesos de información y consulta de los trabajadores se realizarán en los ámbitos directivo Empresarial y de representación de los trabajadores pertinentes, de acuerdo con el tema al que estos procesos se refieran. Para este fin, la competencia del CEU se limitará a cuestiones de carácter transnacional. (3) Para determinar el carácter transnacional de un asunto específico se requerirá contemplar la amplitud de las posibles consecuencias y los ámbitos directivo Empresarial y de representación de los trabajadores y trabajadoras afectados/as. Por regla general, se considerarán de carácter transnacional todas aquellas cuestiones que afecten al Grupo Abertis, en, en general o, al menos, a dos Estados miembros. Esto incluye cuestiones que, independientemente del número de Estados miembro afectados, sea de importancia trascendental para los/as trabajadores/as europeos/as respecto a la amplitud de sus posibles consecuencias; asimismo, procesos de deslocalización de actividades entre dos países.”, en Acuerdo de constitución del Comité de Empresa Europeo del Grupo Abertis... op. cit. Artículo 9. 1, 2 y 3.

¹²²⁵ “La DC velará porque no se inicie el proceso de implementación de aquellas decisiones acerca de las cuales, de acuerdo con la normativa legal vigente, debe incluirse a los trabajadores y trabajadoras en el proceso de toma de decisiones, ante de que finalicen completamente los procesos de información y consulta de los trabajadores. En todos los casos y en la medida de las posibilidades, la DC tendrá en cuenta la opinión y las propuestas del CEU en el proceso de toma de decisiones de la Empresa; razonando su decisión.”, en Acuerdo de constitución del Comité de Empresa Europeo del Grupo Abertis... op. cit. Artículo 10.

¹²²⁶ “La DC pondrá a disposición todos los medios materiales y financieros que se requieran para el trabajo del CEU y el CR. Aquí se incluyen los siguientes costes: celebración de las reuniones; costes de viaje y alojamiento del CEU, del CR y el experto asesor, los servicios de interpretación y traducción y el material de trabajo necesario. El CEU el CR y los grupos de trabajo tendrán a su disposición salas y oficinas apropiadas y todos los materiales y personal de oficina necesarios para el desarrollo de su trabajo.”, en Acuerdo de constitución del Comité de Empresa Europeo del Grupo Abertis... op. cit. Artículo 14.

de Abertis está recogido en el acuerdo de constitución del mismo, pero dicha indicación sólo estará vigente para el primer mandato, salvo la existencia de prórrogas en cuyo caso se perpetuarán dicho número¹²²⁷. Éste y los sucesivos mandatos serán de 4 años, prorrogables a través de la reelección por un máximo de 2 mandatos consecutivos¹²²⁸. Su composición se basa en datos de los trabajadores de las empresas del Grupo, donde la dirección empresarial cuenta con una participación de un mínimo del 51%, a fecha de 2008. La correspondencia de los miembros entre los diferentes Estados varará en función de una serie de especificaciones del presente acuerdo: en principio, a la representación de cada Estado le corresponde aportar un miembro para el Comité, pero se establecen excepciones que permiten una aportación de miembros suplementarios¹²²⁹. La distribución de ellos para el primer mandato será once para España, cuatro representantes para Francia, uno para Reino Unido y el mismo número para Suecia.

Su labor será la defensa de los derechos atribuidos en el acuerdo de constitución del CEE y la representación europea de los trabajadores. La labor de los delegados no finaliza en el ámbito europeo, sino que mantendrá un contacto habitual con la representación nacional de los trabajadores, prestándoles el apoyo que sea necesario para su desarrollo y evolución, aquí se expresa una referencia de la coordinación nacional e internacional de la representación sindical mencionada anteriormente. Principalmente informarán a sus representados de los procesos de información y consulta mantenidas con la dirección central del Grupo. Para asegurar su relación con

¹²²⁷ “Las Partes acuerdan que la composición y número de miembros del CEU establecidos en el presente Acuerdo serán válidos única y exclusivamente para el período de cuatro años acordados o cualquiera de sus prórrogas según se establece en el presente acuerdo.”, en Acuerdo de constitución del Comité de Empresa Europeo del Grupo Abertis... op. cit. Anexo 2.

¹²²⁸ “El mandato de los/las miembros del Comité de Empresa Europeo será de 4 años, a partir de la fecha de la 1ª reunión ordinaria del CEU. El mandato podrá ser prorrogado mediante reelección por mandatos sucesivos completos. (2) Los y las miembros del Comité de Empresa Europeo se designarán de acuerdo con la cifra de plantilla de las empresas del Grupo Abertis del país respectivo y su distribución se realizará según los criterios fijados en el presente Anexo 2.”, en Acuerdo de constitución del Comité de Empresa Europeo del Grupo Abertis... op. cit. Anexo 2.

¹²²⁹ “El número de miembros de Comité Europeo vendrá determinado por la aplicación de los siguientes criterios: Se tendrá como base inicial, el número de personas contratadas (8.781,4) en los países de España, Francia, Reino Unido y Suecia a 31 de diciembre de 2008, en los cuales hay Empresas del Grupo con una participación igual o superior al 51% del capital. Cada Estado miembro elegirá a 1 representante. Aquellos Estados con un nº de empleados MAYOR al ratio de 10% de la plantilla media, elegirán 1 representante adicional por cada Empresa con más de 250 trabajadores contratados. Aquellos Estados miembros donde se hallen empleados porcentajes significativos del total de trabajadores del grupo, elegirán un número de miembros suplementarios en representación de los trabajadores de acuerdo con las siguientes reglas: 1 miembro de cada Estado que tenga un ratio superior al 10% e inferior al 50% de la plantilla media y 3 miembros en los Estados que tengan una plantilla superior al 50% plantilla media. Elegirá un miembro adicional el país en el que esté ubicada la Dirección Central.”, en Acuerdo de constitución del Comité de Empresa Europeo del Grupo Abertis... op. cit. Anexo 2.

los órganos nacionales los miembros del CEE podrán participar como invitados en las reuniones de las representaciones nacionales de los trabajadores y tendrán derecho de acceso a todas las empresas del Grupo mediante petición expresa a la dirección central¹²³⁰.

Otra prerrogativa para los miembros del CEE será el derecho a la formación necesaria, a costa de la dirección central, para la realización de sus funciones en el entorno del Comité. En su participación dispondrán del crédito horario, prerrogativa ampliada a sus suplentes¹²³¹. El crédito horario es un derecho propio de los miembros del Comité, mediante el cual se pretende asegurar la participación activa de ellos en el desarrollo de sus funciones¹²³².

Más ejemplos de los derechos que acompañan a los delegados, es la protección extra frente a las sanciones empresariales por la realización de sus funciones como representantes de los trabajadores. Lo primero que indica el acuerdo es la garantía de

¹²³⁰ “(1) Sin perjuicio alguno de las competencias de los otros órganos de representación de los trabajadores o de los sindicatos representados en las Empresas del Grupo, los/as delegados/as del CEU contarán con los medios que requieran para aplicar los derechos derivados del presente Acuerdo y para representar colectivamente los intereses de los Trabajadores y Trabajadoras del Grupo Abertis. (2) En caso de que sea necesario, el CEU acordará con los órganos nacionales de representación de los trabajadores las medidas necesarias o las acciones de apoyo que deban desarrollarse. También, fuera de sus sesiones formales, el CEU mantendrá contacto estrecho con los órganos nacionales de representación de los trabajadores. Los/as Delegados/as del CEU informarán a los órganos de representación de los trabajadores de los diversos centros o, en su defecto, a la plantilla respectiva, acerca de los contenidos y resultados de los procesos de información y consulta desarrollados en virtud del presente Acuerdo. Los/as representantes del CEU podrán participar, en calidad de invitados/as, en asambleas generales de los trabajadores y trabajadoras. (3) Previa petición escrita de la DC, El CEU tendrá derecho al acceso a todas las EMPRESAS del Grupo. Por medio de una resolución formal, el CEU podrá encargar a uno/a o varios/as de sus miembros delegados/as para que realicen una visita a las EMPRESAS. La DC dará a la Dirección local respectiva las instrucciones del caso y garantizarán que el CEU pueda ejercer su derecho de acceso sin restricción alguna. Esto se aplica, asimismo, para los expertos asesores del CEU.”, en Acuerdo de constitución del Comité de Empresa Europeo del Grupo Abertis... op. cit. Artículo 11.

¹²³¹ “Los/as delegados/as del CEU tendrá derecho a participar en cursos de formación y cualificación acerca de temas necesarios para el debido cumplimiento de su trabajo en el Comité de Empresa Europeo. Los costes de la formación serán asumidos por la DC, previa aceptación de los correspondientes presupuestos por parte de la DC. Los/as delegados/as tendrán a disposición el crédito de horas remuneradas que se requiera para la participación en dichas medidas de formación. Se considerarán, entre otros, cursos necesario para el trabajo del CEU, aquellos en los que se impartan conocimientos relativos a cuestiones legales de negociaciones y Acuerdos colectivos, derechos de los órganos nacionales de representación de los trabajadores, derecho legal nacional y europeo, y derecho de economía y cuestiones empresariales. También gozarán de este derechos aquellos/as delegados/as suplentes de los que se pueda prever que, en un futuro cercano, pasarán a ser delegados/as titulares del CEU.”, en Acuerdo de constitución del Comité de Empresa Europeo del Grupo Abertis... op. cit. Artículo 13.

¹²³² “(2) Ellos tendrán a su disposición el crédito de horas necesario, debidamente remuneradas como tiempo de trabajo, para cumplir con todas las obligaciones derivadas de su cargo en el CEU, y también aquellas obligaciones provenientes de su pertenencia a los Subcomités y grupos de trabajo establecidos. Este crédito de horas no irá en perjuicio del crédito horario de los representantes de los trabajadores establecido por la normativa nacional.”, en Acuerdo de constitución del Comité de Empresa Europeo del Grupo Abertis... op. cit. Artículo 15.2.

indemnidad, por la cual los trabajadores que realizan labores de representación no podrán ser objeto de sanciones por las mismas. Lo interesante es la prohibición de lucrarse gracias a su cargo, puesto que se les imposibilita para que reciba beneficios por su labor, de este modo se impide la corrupción en el seno del Comité¹²³³. Los miembros del CEE no podrán ser despedidos ni en el ejercicio de sus funciones ni durante los dos años después de la cesación en el cargo, salvo que sea por causas de despido disciplinario¹²³⁴. La obligación de respetar los derechos conferidos a los miembros de CEE corresponde a la dirección central y a las nacionales, pero en el caso de que no se sepa quién es el responsable de la vulneración será, por expresa mención del acuerdo, la dirección nacional donde el miembro del CEE viene prestando sus servicios como trabajador¹²³⁵.

Pero no todos son derechos para los delegados del CEE también en la redacción del acuerdo se observa, además de la imposibilidad de lucrarse, la obligación de mantener la confidencialidad de ciertas informaciones. Éstas sólo obtendrán una protección extra frente a su revelación cuando reciban la calificación de confidencial por parte de la dirección de la empresa. Claramente esta prohibición no afectará al flujo de la información en el propio CEE, en las representaciones nacionales o en cada sede. La confidencialidad decae cuando su conocimiento sea necesario en el marco de un proceso judicial¹²³⁶.

¹²³³ “(1) Los/as delegados/as del CEU, el CR y los grupos de trabajo no podrán ser objeto de perjuicio o beneficio alguno en el marco del cumplimiento de las funciones derivadas de su pertenencia a estos órganos. Esto se aplica, asimismo, a su desarrollo profesional dentro de la Empresa.”, en Acuerdo de constitución del Comité de Empresa Europeo del Grupo Abertis... op. cit. Artículo 15.1.

¹²³⁴ “(3) Los/as delegados/as del CEU no podrán ser despedidos de la Empresa durante su período de mandato y hasta dos años después de finalizado éste. Estas disposiciones de protección contra el despido se harán efectivas a partir del momento de nominación del/de la delegado/a, siempre y cuando no sea cualificado como un despido disciplinario.”, en Acuerdo de constitución del Comité de Empresa Europeo del Grupo Abertis... op. cit. Artículo 15.3.

¹²³⁵ “Además de la DC, la Dirección nacional de la Empresa, a cuya plantilla pertenece el/la delegado/a del CEU respectivo, asumirá la responsabilidad legal del cumplimiento de los derechos a los que el/la delegado/a se hace acreedor por causa de su pertenencia al CEU. En caso de duda respecto a quien deberá asumir los costes correspondientes, esta obligación recaerá automáticamente en la Dirección Nacional de la Empresa a cuya plantilla pertenece el/la Delegado/a en cuestión.”, en Acuerdo de constitución del Comité de Empresa Europeo del Grupo Abertis... op. cit. Artículo 16.

¹²³⁶ “(1) Los/as delegados/as titulares y suplentes, asesores o expertos externos, tendrán la obligación de no transmitir a terceros secretos Empresariales que les hayan sido comunicados en virtud de su pertenencia al Comité de Empresa Europeo y que hayan sido calificados explícitamente como confidenciales por parte de la Dirección de Empresa. Esto también será válido para el tiempo posterior a su pertenencia al Comité de Empresa Europeo. (2) Esta obligación de respeto de las normas de confidencialidad no se aplicará al flujo de información en el seno del CEU. Tampoco ante los representantes locales de los trabajadores, ante los representantes de los trabajadores miembros del Consejo de Administración, ante los representantes sindicales en procesos judiciales o de arbitraje, ni ante los expertos asesores del CEU.”, en Acuerdo de constitución del Comité de Empresa Europeo del Grupo Abertis... op. cit. pág. Artículo 17.

El CEE del Grupo Abertis ha constituido hasta la fecha un total de tres reuniones. Una de ellas realizada el 29 de octubre de 2012, en la cual se congregaron los representantes de los sindicatos europeos con presencia en las empresas del Grupo para dar cumplimiento al acuerdo de constitución, en la parte relativa a la fijación del reglamento de funcionamiento¹²³⁷ y para la elección de sus miembros¹²³⁸. La siguiente reunión se celebró el día siguiente, de la cual no se dispone de información.

Será en la tercera reunión, el 24 de abril de 2013, cuando se exponen los resultados de las actividades emprendidas por el Grupo empresarial durante todo el 2012, planificadas en esa segunda reunión de desconocido contenido, y se concretaron los retos para el 2013. Por último también se realiza un análisis de la situación del empleo en el Grupo. Los datos sobre los cuales se centran las deliberaciones de las reuniones serán suministrados por parte de la dirección central al CEE¹²³⁹.

Ante la presentación de los resultados de 2012 y las perspectivas de futuro de 2013, los delegados del CEE interpellaron a la dirección que cuando se presenten estos datos se haga hincapié en qué consecuencias tendrán en el empleo para los trabajadores del Grupo empresarial¹²⁴⁰. A pesar de la generalidad imperante en las

¹²³⁷ “En el día de hoy, en cumplimiento del Acuerdo de constitución del Comité de Empresa Europeo en el Grupo Abertis, representantes de los sindicatos europeos, con presencia en las empresas del grupo Abertis, se han dado cita en Barcelona para aprobar el reglamento de funcionamiento, y hacer efectiva la designación de los miembros de la parte social de dicho comité.”, en Nota informativa de UGT-TCM Abertis, Barcelona, 29 de octubre de 2012, disponible en la página Web: http://www.ugtabertis.com/wp/docs/abertis_Comite_Europeo/2012%2010%2029%20Reunion%20Comite%20Europeo.pdf. Consultada por última vez el 13/02/2015

¹²³⁸ “Por parte de UGT, los compañeros que ostentaran esa responsabilidad son Joan Muntada (Invicat), Josep Carmona (Tradia) y Daniel Sancha (ACESA); siendo suplentes de los mismos respectivamente Salvi Pi (ACESA), Sonia Ros (Iberpistas) y Vicent Gollart (AUMAR) Al acto han acudido compañeros de CC.OO.(España), CFDT (Francia), CFTC (Francia), CGT (Francia), FO (Francia), UNITE (Reino Unido) UNIONEN (Suecia) La presidencia y secretaría del Comité de Empresa Europeo, por unanimidad, han recaído en los compañeros, Rui Manuel Valentín (CC.OO.) y Joan Muntada i Hars (UGT) respectivamente.”, en Nota informativa de UGT-TCM Abertis 2012... op. cit. Ídem

¹²³⁹ “En el día de hoy se ha producido la reunión ordinaria del Comité de Empresa Europeo en el Grupo Abertis correspondiente al año 2013 para conocer de mano de la Dirección Central (en adelante DC) los resultados económicos de 2012 y los retos de futuro para 2013, así como para plantear preguntas concretas en relación al empleo.”, en Nota informativa de UGT-TCM Abertis sobre la reunión celebrada el 25 de abril de 2013, Barcelona, disponible en la página Web: http://www.ugtabertis.com/wp/docs/abertis_Comite_Europeo/2013%2004%2024%20Reunion%20CEU%202013.pdf. Consultada por última vez el 13/02/2015.

¹²⁴⁰ “El Comité Europeo (CEU) ha trasladado una serie de cuestiones a la Dirección, entre las cuales se ha señalado que se debe introducir en la presentación de resultados y retos de futuro, de manera primordial, la política de empleo del Grupo. La Dirección debe explicar claramente como las políticas financieras, estratégicas o de inversiones o desinversiones afectan o afectarán a la evolución del empleo dentro del grupo.”, en Nota informativa de UGT-TCM Abertis 2013... op. cit. Ídem.

reuniones, es cierto que algunas preguntas a la dirección central fueron más específicas, sobre determinados proyectos en concreto¹²⁴¹.

Tras la experiencia en la Unión Europea, los CEE con el apoyo de sus sindicatos y/o de las Federaciones Internacionales proponen la extensión de estos instrumentos de diálogo más allá del ámbito europeo, esto es, extrapolar la experiencia europea a unos instrumentos internacionales¹²⁴². Y los instrumentos seleccionados para tal labor no son otros que los Comités de Empresa Mundiales (CEM, en adelante).

De la misma manera que se ha venido realizando un estudio más o menos en profundidad sobre los diferentes órganos sindicales de carácter internacional, se hará lo propio con los CEM.

Su denominación, estructura, funciones etc., estarán a disposición principalmente de sus promotores. Pero también es posible que se alcance un consenso sobre dichos aspectos con la dirección de la empresa o grupo de empresas en el cual se pretenda desplegar sus funciones de representación. La falta de regulación internacional sobre el tema, al igual que lo observado en los demás órganos de coordinación sindical, posibilita la aplicación de una amplia autonomía en el establecimiento de este órgano sindical.

¹²⁴¹ “Ante la pregunta del CEU sobre la venta del aeropuerto de Cardiff y si ese hecho significaba un cambio de política en el negocio de aeropuertos, la DC ha manifestado que el grupo desarrolla un proceso de revisión estratégica permanente, y que fruto del resultado de este proceso adopta decisiones; y de las que no puede, en este momento, concretar su alcance. Finalmente hemos preguntado por la externalización de la Unidad Productiva de Mantenimiento de Sistemas de Explotación de Abertis Autopistas España a Fujitsu, por si significaba una política común para otras autopistas del Grupo o para otros negocios. La DC ha respondido que no existía ningún plan maestro con el objeto de la externalización de unidades productivas.”, en Nota informativa de UGT-TCM Abertis 2013... op. cit. Ídem.

¹²⁴² “Es necesario que los CEE asuman la dimensión global de las empresas cuando, como sucede en casi todas, su cadena de producción y distribución se extiende a los países emergentes, al Sur. Por ello debe plantearse entre sus actividades el objetivo de alcanzar Acuerdos Marco Internacionales que, con ésta u otra denominación, supongan el establecimiento de reglas pactadas con el sindicalismo (las Federaciones sindicales internacionales) a nivel mundial. Con tales objetivos los CEEs pueden ser germen de órganos de interlocución mundiales, y cuando éstos surjan por otra vía, la coordinación con ellos. Con esta perspectiva desde las Federaciones Sindicales mundiales se ha empezado a desarrollar una experiencia muy interesante, la creación de las Redes Sindicales, planteándose siempre la necesaria relación de éstas con la dirección mundial empresarial, como se ha logrado ya en algunos casos.”, en BOIX, I.: «Los comités de empresa europeos como ámbitos de acción sindical nacional y supranacional», en *Revista de la Fundación 1º de Mayo*, núm. 29, Fundación 1º de Mayo de CC.OO., Madrid, 2011, pág. 17, disponible en la página Web:

http://www.1mayo.ccoo.es/nova/NBdd_ShWDocumento?cod_primaria=1185&cod_documento=3746. Consultada por última vez el 13/02/2015.

Uno de los sectores donde más se ha desarrollado la creación de CEM (no es de extrañar a la vista de los ejemplos empleados en este capítulo) es en el metalúrgico y más en concreto en las empresas dedicadas a la fabricación de automóviles¹²⁴³.

Una de las primeras experiencias con los CEM se dio en el seno de la empresa alemana Volkswagen, que en 1999 constituyó uno, donde se observa una translación de las costumbres y hábitos adquiridos a través de desarrollo del Comité de Empresa Europeo al ámbito internacional¹²⁴⁴. Su función será la coordinación de la información y consulta de los trabajadores del Grupo a lo largo del mundo sobre los asuntos que tengan que ver con la evolución de la situación del mismo¹²⁴⁵. Uno de los aspectos que la dirección del Grupo debe consultar con el CEM es el inicio del proceso de recolocación de un centro de producción que tenga afecciones a nivel suprarregional. Esta obligación para la dirección quedó establecida en el acuerdo de constitución del CEM del Grupo Volkswagen¹²⁴⁶.

¹²⁴³ “Además de las empresas que han firmado acuerdos marco internacionales o que tienen un comité de empresa europeo, hay cinco empresas que han creado consejos o comités para las actividades que llevan a cabo a escala mundial: tres de estas empresas pertenecen a la industria automotriz (Volkswagen, DaimlerChrysler y Renault); las otras dos son NatWest y SKF (que tiene un comité de empresa mundial únicamente para su división de cojinetes de rodamiento).”, en ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO: Programa de Actividades Sectoriales Tendencias de la industria automotriz que afectan a los proveedores de componentes. Informe para el debate de la Reunión tripartita sobre el empleo, el diálogo social, los derechos en el trabajo y las relaciones laborales en la industria de la fabricación de material de transporte, OIT, Ginebra, 2005, pág. 126, disponible en la página Web: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_161512.pdf. Consultada por última vez el 13/02/2015.

¹²⁴⁴ “La primera empresa automotriz que creó un comité de empresa mundial fue Volkswagen que, en mayo de 1999, creó el comité de empresa mundial del grupo Volkswagen, seguida por Renault en 2000, y por DaimlerChrysler, en 2002. La maniobra consiste literalmente en el traslado del concepto de los comités de empresa europeos al plano mundial, y oficializar la práctica existente de invitar a trabajadores del grupo Volkswagen en Brasil, México, Sudáfrica y Argentina a las reuniones del comité de empresa europeo.”, en ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO: Programa de Actividades Sectoriales... op. cit. Ídem.

¹²⁴⁵ “El Comité de Empresa Mundial de Volkswagen (VW) es un ejemplo de cómo este organismo puede ser eficaz. Todos los directores locales de RR. HH. están invitados a las reuniones donde los representantes de los trabajadores cuentan con una plataforma para expresar las reclamaciones locales frente a la dirección internacional al completo, director general y sindicatos. Ningún director local de RR. HH. quiere celebrar un debate abierto en este foro de reclamaciones laborales en su planta, por lo que los sindicatos a nivel de planta tienen más oportunidades que nunca de llegar a un acuerdo en la antesala de estas reuniones anuales.”, en GRINTER, T.: «Crear poder sindical mundial en la industria automotriz», en Revista semestral de IndustriALL, núm. 1, mayo de 2014, pág. 15, disponible en la página Web: http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/Global-Worker/2014-1/gw_may14_es_web.pdf. Consultada por última vez el 13/02/2015

¹²⁴⁶ “El comité de empresa mundial de Volkswagen es un foro de información y consulta que se ocupa especialmente de las cuestiones estratégicas relativas al desarrollo del grupo VW a escala mundial. En el acuerdo sobre el comité de empresa mundial se define el derecho preciso de ser consultado en caso de relocalización de un centro de producción, que tenga efectos suprarregionales. En caso de relocalización, deberá informarse en cuanto sea posible al comité de empresa mundial o a su consejo ejecutivo, que tendrá derecho a dar una opinión al respecto dentro de un plazo de tiempo convenido de mutuo acuerdo. El comité de empresa mundial también tiene derecho a solicitar que se celebren consultas

En el seno del tal Comité están representadas todas las sedes que la empresa tiene repartidas a lo largo del mundo. Según la obra de la Organización Internacional del Trabajo, que sirve de base para el estudio del CEM del Grupo Volkswagen, los miembros del este CEM se reparten de la siguiente manera: Europa cuenta con 20 representantes (11 de Alemania, 3 de España, 1 de Bélgica, 1 de la República Checa, 1 de Eslovaquia, 1 de Polonia, 1 de Reino Unido, 1 de Portugal) y 7 de fuera de Europa (4 de Brasil, 1 de Argentina, 1 de México, 1 de Sudáfrica)¹²⁴⁷. De entre ellos se debe elegir, igual que en los CEE, a un presidente y a un secretario. También se procederá a la constitución de un consejo ejecutivo, el cual tendrá la misión de coordinar las reuniones y el trabajo del CEM. Entre sus miembros deben estar representadas todas las marcas y todas las regiones donde el Grupo opera. Así la composición del mismo es la siguiente: La marca Volkswagen aportará 2 consejeros, Audi un consejero, Seat un consejero, Skoda otro, la región de América del norte con la fábrica del México estará representada por uno, al igual que la región de América del sur, un representante de Volkswagen Brasil y Argentina¹²⁴⁸. A las reuniones del CEM acudirán todos los miembros de la junta directiva del Grupo Volkswagen¹²⁴⁹.

Ésta será la estructura del CEM del Grupo Volkswagen, pero lo que verdaderamente importa es el cometido de este órgano sindical. Con el fin de responder a tal interrogante se expondrá algunas de las actuaciones realizadas por tal CEM a lo largo de su historia desde su constitución allá por el año 1999. Uno de los más importantes actos fue la negociación y firma del Acuerdo Marco Global (similar a un Acuerdo Marco Internacional, materia que será objeto de un amplio estudio posteriormente) que llevó por título “Declaración sobre los derechos sociales y las relaciones laborales en Volkswagen”.

formales acerca de la propuesta de relocalización.”, en ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO: Programa de Actividades Sectoriales... op. cit. pág. 127

¹²⁴⁷ Información del cuadro 10.6. Composición del comité de empresa mundial del grupo Volkswagen ubicado en ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Programa de Actividades Sectoriales...* op. cit. pág. 126

¹²⁴⁸ Información del cuadro 10.7. Composición del consejo ejecutivo del comité de empresa mundial del grupo Volkswagen ubicados en ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Programa de Actividades Sectoriales...* op. cit. pág. 127.

¹²⁴⁹ “El comité de empresa mundial de VW está compuesto de un(a) presidente, un(a) secretario/a general y un consejo ejecutivo. Un miembro del sindicato con dedicación exclusiva tiene derecho a asistir a las reuniones tanto del comité de empresa mundial como de su consejo ejecutivo. Todos los miembros de la junta directiva del grupo VW asisten a las reuniones que celebra el comité de empresa mundial del grupo al igual que a las del comité de empresa europeo. El comité de empresa mundial elige un consejo ejecutivo que se ocupa de organizar las reuniones. En este consejo hay al menos un delegado de cada marca de VW y de cada región en la que opera VW.”, en ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Programa de Actividades Sectoriales...* op. cit. pág. 126.

Tal acuerdo fue firmado el 6 de junio de 2002. El mismo está suscrito por el CEM del Grupo Volkswagen, la FITIM y, por supuesto, la dirección central de Volkswagen¹²⁵⁰. En el preámbulo de esta declaración se realiza una interpretación muy benigna del fenómeno globalizador como conducto para asegurar la competitividad de las empresas y los empleos de sus trabajadores¹²⁵¹. Con este pacto se aseguró, en palabras de la empresa, que los derechos plasmados en los diversos convenios de la OIT quedarían garantizados en todas las sedes de las que dispone el Grupo a lo largo del mundo. Se reconoce la libertad sindical (derecho de asociación), igualdad de oportunidades, prohibición del trabajo forzoso e infantil, salario mínimo y una jornada laboral máxima (en comparación con los estándares locales establecidos en sus respectivas legislaciones), así como asegurar una protección frente a los riesgos laborales y la promoción de la salud¹²⁵².

En otras empresas, como la multinacional sueca SKF, el CEM se encarga de la supervisión del cumplimiento del Código de conducta creado por la empresa y al cual están suscritos todos los empleados¹²⁵³. Este Comité tendrá como misión constituir un foro de diálogo e intercambio de información, donde los trabajadores de todas las sedes de la empresa multinacional se encuentren representados. El número de miembros del Comité serán elegidos en función al número de empleados de cada una de las sedes estatales.

¹²⁵⁰ “Volkswagen y el Comité Mundial del Grupo Volkswagen y el Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas acuerdan los siguientes objetivos para los países y regiones representados en este último. El cumplimiento de dichos objetivos queda supeditado al respeto tanto de los marcos legales de los centros y países correspondientes como de sus particularidades.”, en Declaración sobre los derechos sociales y las relaciones laborales en Volkswagen, 6 de junio 2002, Bratislava, preámbulo pág. 1, disponible en la página Web: <http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Volkswagen/vwspanish.pdf>. Consultada por última vez el 18/02/2015.

¹²⁵¹ “El futuro de Volkswagen y de su plantilla se afianza, por una parte, mediante el diálogo a la hora de resolver posibles conflictos y, por otra, el compromiso social acompañado de una base de competitividad económica y tecnológica. El compromiso social de Volkswagen se plasma claramente en la estabilidad y el crecimiento del empleo. La globalización de Volkswagen es imprescindible para mantener la competitividad a nivel internacional y garantizar el futuro de la empresa y su plantilla. Volkswagen y su plantilla afrontan unidos los retos de la globalización, aunando esfuerzos a fin de aprovechar las oportunidades que se presentan para la buena marcha de la empresa y la plantilla y el mantenimiento de la competitividad así como reducir posibles riesgos.”, en Declaración sobre los derechos sociales y las relaciones laborales en Volkswagen... op. cit. Ídem.

¹²⁵² Declaración sobre los derechos sociales y las relaciones laborales en Volkswagen... op. cit. 1. Objetivos fundamentales, págs. 1-2.

¹²⁵³ “Todos los empleados tienen la obligación de seguir el Código de Conducta. La Dirección del Grupo y el Comité de Empresa Mundial supervisarán periódicamente la observancia del Código de Conducta.”, en Código de Conducta de SKF, Göteborg, 1 de noviembre de 2006, pág. 2, disponible en la página Web: http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/SKF/skf_ifa_spa.pdf. Consultada por última vez el 18/02/2015.

Este Comité mundial cuenta con un Comité preparatorio (Presidium) encargado de preparar las reuniones del CEM y de mantener relación con las representaciones sindicales nacionales. Además dicho órgano será quien realice los contactos periódicos con la empresa, en concreto con el Consejo de administración. La selección de los miembros de este importante Comité, que también fija el orden del día de las reuniones del CEM, será decidido por la central de Suecia y de Alemania, por ser respectivamente la oficina central y el centro de producción más importante¹²⁵⁴.

Las diferencias de los CEM con los Consejos Mundiales son meridianamente claras. La primera diferencia, que marcará toda su naturaleza, funciones, etc., será la constitución de los mismos. Como se ha apuntado anteriormente los CEM en numerosas ocasiones derivan de la experiencia de los CEE, nacen de la extensión del Comité Europeo a un nivel mundial. Por tanto, su constitución no deriva de la iniciativa unitaria de las Federaciones Sindicales (o en el pasado de los SPI) como era habitual en los Consejos Mundiales, sino que se trata de acuerdos entre el CEE y la empresa multinacional europea de turno.

De esta forma su documento constitutivo será el pacto entre ellas, donde quedará indicado su composición, sus competencias, sus prerrogativas y el funcionamiento del CEM. Ésta es una diferencia con los Consejos Mundiales donde

¹²⁵⁴ “A continuación pasaré a describir la función, la composición y el funcionamiento del Comité: 1. El Comité Sindical Mundial es un foro para el diálogo y el intercambio de opiniones entre la Dirección de SKF y su personal de ámbito mundial, como su propio nombre indica. El Comité Sindical Mundial de SKF recibirá información sobre las actividades industriales, económicas y financieras de la compañía matriz y sus subsidiarios. 2. El Comité Sindical Mundial de SKF se compone de representantes de los trabajadores de las compañías de SKF en el mundo entero. Estos representantes serán designados por los sindicatos representativos en los diversos países. En el caso de España, el número de representantes asignado y que se corresponde con la plantilla de trabajadores en cada país es de dos; un representante por parte de UGT y yo mismo en representación de CCOO. Esto es así en base a los acuerdos alcanzados a nivel confederal con el fin de garantizar una acción unitaria en el ámbito del metal entre CCOO y UGT. 3. Además de los representantes de los trabajadores, se designarán representantes permanentes de la FITIM. Estos representantes se denominan asesores. 4. Comité Preparatorio o Presidium. La función del Comité Preparatorio o Presidium es elaborar el orden del día de las reuniones del Comité Sindical Mundial, organizar las reuniones y mantener contactos entre los países miembros. Así como también es el órgano encargado de mantener reuniones periódicas con el Consejo de Administración de SKF. Los miembros del Comité Preparatorio serán designados por Suecia (oficina central de la compañía) y por Alemania (el lugar de producción más importante de SKF) y la FITIM.”, en ROYO JAIME, V.: «Los Comités Mundiales como instrumentos de defensa de los derechos laborales: el ejemplo de SKF», en AA. VV.: *Alternativas sindicales a la globalización*, Fundación Paz y Solidaridad “Serafín Aliaga” de Comisiones Obreras, Madrid, 2001, pág. 29, disponible en la página Web: http://pruebas.ccoo.es/comunes/recursos/99891/doc220664_Alternativas_sindicales_a_la_globalizacion.pdf. Consultada por última vez el 18/02/2015.

todas estas circunstancias se dejaban al arbitrio de las federaciones o de los SPI y no se pactaban con la empresa.

La constitución pactada del órgano sindical con la dirección de la empresa facilitará enormemente la función del órgano al estar reconocido por parte de la empresa como un interlocutor válido. Así se lograrán una serie de beneficios, tal como la financiación que en el supuesto del CEM ya no recaerá de forma absoluta en las arcas de las organizaciones sindicales y se subvencionará a cargo del patrimonio empresarial¹²⁵⁵.

El problema habitual en el ámbito internacional es la ausencia de una normativa internacional que albergue la negociación colectiva transnacional. De esta forma, y bajo la herencia recibida de los progenitores los CEE, sus funciones se han restringido a ser órganos donde se desarrolle el intercambio de información y consulta con la empresa. A lo máximo que se ha llegado es a la suscripción de pactos voluntarios donde la empresa se compromete a respetar ciertos derechos a todos los trabajadores. Se trata de expresiones de la responsabilidad social corporativa.

Los ejemplos de la actividad de los CEM no van más allá del intercambio de información y opiniones entre las directivas de las empresas y las organizaciones sindicales presentes en sus sedes, pero se debería fomentar el alcance de unos pactos donde la empresa se comprometiese con verdadera intención a respetar un núcleo básico de derechos humanos en todas sus localizaciones y a responder por sus incumplimientos frente a los tribunales. En definitiva se debería avanzar en la consecución de verdaderas experiencias de negociaciones colectivas transnacionales.

¹²⁵⁵ “Las empresas deben correr con los gastos de transporte y participación de los sindicatos en las reuniones, no porque la ley así lo estipule, sino por el poder de los sindicatos. De ninguna manera este tipo de pagos afectará a la independencia de los sindicatos. Dependiendo del país de origen de la empresa, estas reuniones suelen estar conducidas por el Comité de Empresa respectivo, no por la dirección. El Comité de Empresa invita a la dirección a la reunión, e insiste en que el director general asista y elabore un informe para el sindicato. Los sindicatos explican a la dirección que los trabajadores necesitan una estructura mundial, que la dirección no paga sus vuelos a las reuniones internacionales, y que tampoco debería hacerlo el sindicato. “Usted hace su trabajo en la dirección de la empresa, nosotros hacemos el nuestro como sindicato a nivel mundial”. Cada uno hace su trabajo y es la empresa quien paga. “Cuando una empresa tiene una estructura mundial, acordada, reconocida y pagada por la empresa, entonces el sindicato tiene el poder de obligar a la empresa a aceptar, reconocer y pagar. En algunos casos, estas estructuras no existen en otras empresas porque los sindicatos que representan a los trabajadores en dichas empresas aún no tienen el poder para implantarlas.”, palabras de HELMUT LENSE, director de las Industrias del Automóvil y del Caucho de IndustriALL, sobre los Comités de Empresa Mundiales, en GRINTER, T.: «Crear poder sindical mundial en la industria automotriz... op. cit. pág. 15.

Otros autores han desaconsejado esta implicación puesto que han concedido como los CEM cuentan con una serie de dificultades de muy difícil superación, por ejemplo acomodar los distintos intereses de las diversas sedes, localizadas en Estados con distinto nivel de desarrollo¹²⁵⁶.

Para ayudar a la comprensión de estas figuras sindicales es interesante analizar la relación entre las redes sindicales de una parte y los Consejos Mundiales y los CEM de otra. La red sindical es la categoría, el genérico y las demás son sus especialidades, la forma de desarrollar dicha red en la práctica. Si bien es cierto que la nomenclatura es empleada de formas diversas, en ocasiones simplemente se emplea el nombre de red sindical sin especificar nada más. Caso observado en el supuesto de Repsol, donde se calificó de red sindical.

La opción de emplear una u otra variará de las necesidades, recursos económicos y vertientes ideológicas, imperantes en las organizaciones sindicales que las forman, además de la predisposición y la opinión del fenómeno sindical que tenga la dirección empresarial en cuestión.

El instrumento del CEM, y la red sindical genérica, es ahora mismo el elemento que más objetivos está alcanzando, puesto que en su seno se produce la reunión de las dos partes de la relación laboral, los trabajadores, con sus representantes a la cabeza, y la dirección empresarial. Los Consejos Mundiales no tienen demasiado éxito, a pesar de las grandes esperanzas depositadas en ellos, puesto que en su desarrollo se encontraron con un gran problema. Ellos, en muchas ocasiones, no están reconocidos por las empresas en forma de interlocutor válido y su efectividad a nivel internacional, en este aspecto es muy limitada. Sin embargo, sí que realizarán labores importantes de apoyo a los sindicatos nacionales. Este tipo de órganos se constituyen cuando la empresa se niega a adoptar el CEM o cuando la ideología del sindicato niega validez al

¹²⁵⁶ “Estos comités sirven y son muy necesarios para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de los países menos desarrollados o con una menor o distinta experiencia sindical que la que se tiene en Europa Occidental. En cierta manera y hasta ahora el Comité Sindical Mundial ha servido de tutela y orientación hacia los representantes de estos países, que no tienen muy claras las prioridades en sus reivindicaciones. Sin embargo es difícil programar objetivos comunes a conseguir para las plantas de producción de los países más desarrollados, por la desconfianza que existe entre nosotros; puesto que a veces los intereses de unos países se contraponen con los de otro, como por ejemplo cuando están de por medio planes de inversiones. Solamente se consiguen posturas unitarias y de confrontación con la empresa cuando el problema se trata de reducción de plantilla a nivel internacional (subcontrata de los sistemas informáticos y no, por ejemplo, cuando se trata de cierre de plantas locales).”, en ROYO JAIME, V.: «Los Comités Mundiales como instrumentos de defensa de los derechos laborales: el ejemplo de SKF... op. cit. pág. 31.

resto de instrumentos, por considerarlos negadores de la independencia sindical respecto a los poderes empresariales.

En definitiva, estos órganos buscan la coordinación de los diferentes fenómenos sindicales ubicados en las diferentes sedes de la empresa multinacional, pero con ello no acaba su funcionalidad, dado que ellos intentan, con mejores o peores métodos y resultados, la consecución de una serie de acuerdos con las direcciones empresariales. Se ha observado que sin pacto con la organización empresarial no puede llegarse a alcanzar por parte de las organizaciones sindicales la extensión de los derechos y la mejora de las condiciones laborales a todas las partes del mundo donde la empresa multinacional se localiza. Ante la falta de regulación internacional en materia laboral, el pacto con las empresas es el medio más útil para la consecución de los fines sindicales.

Con base en las conclusiones aportadas hasta ahora, en el próximo apartado se estudiarán los acuerdos transnacionales entre los órganos internacionales de representación sindical y las empresas multinacionales.

IV.II. LOS ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES

El empleo de los sistemas voluntarios de “regulación” de las relaciones laborales es un proceso que cuenta con un interesante trasfondo histórico. La constatación de su tránsito temporal ayudará a una mejor comprensión de la forma en la que se ha llegado a la etapa actual del imperio de los Acuerdos Marco.

Estos documentos comenzaron a pactarse en la década de 1980 como una respuesta a la diversidad de ordenamientos jurídicos existente en el mundo, y ante la necesidad de cubrir el vacío legal que se presenta en la regulación internacional de las relaciones laborales¹²⁵⁷. Las organizaciones internacionales, ante la dificultad de reglamentar internacionalmente los derechos de los trabajadores, se decantaron por la producción de documentos que abogan por fomentar la responsabilidad social de las

¹²⁵⁷ “En respuesta a este desajuste y a falta de un marco multilateral, muchas iniciativas privadas han intentado cubrir esta laguna legal mediante la autorregulación. De este modo, las EMN instituyen mecanismos de responsabilidad «suave» bajo la bandera de la responsabilidad social de las empresas (RSE). Entre estos últimos, han surgido a finales de la década de 1980 un pequeño número de instrumentos transfronterizos denominados «acuerdos marco internacionales» (AMIs) que constituyen la materia de este libro.”, en PAPADAKIS, K.: «Introducción», en PAPADAKIS, K. (Edit.): *Diálogo social y acuerdos transfronterizos*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2009, pág. 24.

empresas. Así se dieron en el seno de la OIT la experiencia de la Declaración Tripartita, o el Global Compact y las Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la ONU¹²⁵⁸. Dentro de la cronología de los AMI puede considerarse a la actualidad como la etapa donde mayores hitos se han alcanzado de su historia, gracias a la consecución de un gran número de acuerdos con las más importantes empresas multinacionales de la mayoría de los sectores productivos¹²⁵⁹.

A pesar del gran desarrollo cuantitativo, es posible constatar que la gran mayoría de los Acuerdos Marco firmados se realizan por empresas con sede en Europa¹²⁶⁰.

¹²⁵⁸ “Ante el patente fracaso del intento de imponer el respeto a los derechos laborales fundamentales en todo el mundo por vía normativa, acudiendo en último extremo a la condicionalidad social, las principales organizaciones internacionales han apostado de manera decidida por trasladar tan importante cometido a la responsabilidad corporativa de las empresas. Así ocurre con la OIT y su Declaración Tripartita al efecto (2001), el Global Compact (2000) y las Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales (2003) de la ONU, las Directrices sobre inversiones internacionales y empresas multinacionales (2004), así como los Principios de gobierno corporativo (2004) de la OCDE, el Programa de Responsabilidad Corporativa (1999) del Banco Mundial, o, en la Unión Europea, el Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas (2001), la Comunicación de la Comisión 2002/0347, de 8 de julio, titulada Una contribución empresarial al desarrollo sostenible, la Resolución del Consejo 2003/C39/02, de 6 de febrero, relativa a la responsabilidad social de las empresas, e documento de Estrategia revisada de la UE para un desarrollo sostenible y la constitución del Forum Multistakeholder (2002), que dio pie a la declaración Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de la responsabilidad social de las empresas, y proporcionó carta de naturaleza a la Alianza Europea por la Responsabilidad Social de las Empresas.”, en FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J.: «La responsabilidad social corporativa de las empresas internacionales: de los códigos de conducta a los acuerdos marco globales en la protección de los derechos laborales fundamentales (con el trasfondo del diálogo con la negociación colectiva)», adscrita a la Ponencia Derechos de negociación colectiva ante una economía globalizada, en X Congreso Europeo de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Sevilla, España, 21 al 23 Septiembre de 2011, págs. 3-4, disponible en la página Web: http://www.europeanrights.eu/public/commenti/dominguez_testo.pdf. Consultada por última vez el 19/02/2015.

¹²⁵⁹ “Algunas federaciones internacionales han explotado estratégicamente las relaciones y/o las tensiones existentes con las compañías con el fin de consensuar un acuerdo marco internacional. En la actualidad existen alrededor de ochenta acuerdos marco internacionales firmados entre empresas transnacionales y federaciones sindicales internacionales. Los AMI proliferaron de manera importante en los primeros años del siglo XXI, en los que se han realizado la mayor parte de ellos. La que fue Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas, es la que más acuerdos ha firmado, veinte hasta 2012, entre los que se encuentran los de compañías como Daimler-Chrysler, Volkswagen, Bosch, PSA Peugeot Citroën, EADS, Renault, BMW y Arcelor.”, en MAIRA VIDAL, M^a. M.: «Los acuerdos marco internacionales ¿de la responsabilidad social empresarial a la negociación colectiva supranacional?», pág. 13, sin más datos disponible al ser un artículo disponible en la página Web: <http://www.fes-web.org/uploads/files/modules/congress/11/papers/852.pdf>. Consultada por última vez el 18/02/2015.

¹²⁶⁰ “La distribución geográfica muestra que la gran mayoría de acuerdos marco internacionales fue adoptada en empresas con sede en la Unión Europea y en el Espacio Económico Europeo. La mitad de estos acuerdos se concentra en tres países: Alemania, Francia y Suecia. Solamente un 18 por ciento de los acuerdos marco internacionales fue adoptado por empresas no europeas, aunque es posible observar una leve tendencia al alza.”, en PLATZER, H-W. y RÜB, S.: *Los Acuerdos Marco Internacionales ¿Un Instrumento para Imponer los Derechos Humanos Sociales?*, Friedrich Ebert Stiftung, Berlín, febrero 2014, pág. 7, disponible en la página Web: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/10534.pdf>. Consultada por última vez el 18/02/2015.

Para la consecución efectiva de las negociaciones influyen numerosos factores como son *“la disposición y capacidad de negociación de los sindicatos nacionales y de los representantes de los trabajadores; los intereses de la dirección que entienden estos acuerdos como parte (adicional) de su estrategia de RSE y que los aceptan de forma defensivo o los aprovechan de forma proactiva; los mecanismos nacionales de codecisión que producen acuerdos marco internacionales como parte de disputas, procesos de intercambio y equilibrios de compromiso; y finalmente la cultura empresarial y las tradiciones nacionales de las relaciones laborales que se basan en principios de cooperación, orientados hacia un consenso.”*¹²⁶¹, de esta manera no sólo importa la fuerza de las organizaciones sindicales sino que tiene una importancia capital las características propias de la empresa. Las negociaciones se basan en la contraposición de intereses, y la falta de la voluntad de una de las partes provocará que la relación esté abocada al fracaso absoluto.

A la vista de los datos examinados la voluntad de las empresas se ha ido abriendo a la negociación con la representación internacional de los trabajadores para así cubrir el vacío legal imperante. Sin embargo, no todos los postulados comulgan con la afirmación de que los empresarios firman los acuerdos para solventar el vacío legal y dotar a sus trabajadores de una protección internacional de sus derechos sino que establecen cómo las empresas multinacionales comenzaron a redactar documentos unilaterales y después firmar este tipo de acuerdos con la intención de mejorar la imagen corporativa hacia el exterior, más que para paliar el citado problema y mejorar la condiciones experimentadas por los trabajadores a su servicio. Es necesario indicar que la responsabilidad social y sus diversos mecanismos resultantes deben ir más allá de un lavado de cara frente a las críticas de la actuación de la organización empresarial y suponer un avance cualitativo para las prerrogativas de los trabajadores y de las sociedades en las que la corporación económica se inserta¹²⁶².

¹²⁶¹ PLATZER, H-W. y RÜB, S.: *Los Acuerdos Marco Internacionales ¿Un Instrumento para Imponer los Derechos Humanos Sociales?... op .cit. Ídem.*

¹²⁶² “La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) o Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es un concepto de un creciente interés en los últimos años. Cada vez hay más indicios de que no se trata sólo de una respuesta táctica de las empresas a determinadas demandas sociales y que no es, por tanto, un simple lavado de cara, como consideran algunos de sus críticos, sino de una verdadera cuestión estratégica que condicionará el futuro de las empresas. En este sentido, se defiende la Responsabilidad Social como la herramienta clave para asegurar la sostenibilidad de la empresa a largo plazo.”, información extraída de la página Web: <http://www.ongawa.org/rscpymes/rsc-y-pymes/>. Consultada por última vez el 18/02/2015; “Separar claramente las campañas publicitarias de índole comercial de las de comunicación de la Responsabilidad Social Corporativa. Es necesario que ambos tipos de comunicación se realicen de manera individual, para permitir que las estrategias de RSC no pierdan credibilidad, y sobre todo, para que no se considere que la comunicación de la RSC que está implementando la empresa se debe a un

Un ejemplo de ello lo constituye la situación de la multinacional alimentaria suiza Nestlé, donde a pesar de contar con mecanismos de responsabilidad social (no cuentan con AML pero si ha firmado diversos planes de acción y códigos de conducta) a la misma se le ha acusado de violaciones flagrantes de los derechos humanos, y poco ha realizado para paliar una de las principales lacras que afectan a la industria del cacao, la explotación infantil¹²⁶³. De ahí que los mecanismos de RSE puedan interpretarse en esta concreta experiencia como un elemento más del marketing empresarial¹²⁶⁴. Afortunadamente no todas las empresas buscan limpiar su mala actuación a través de la suscripción de instrumentos de responsabilidad social corporativa.

Con el fin de clarificar la situación de actuaciones empresariales contrapuestas se analizará el comportamiento de la empresa suiza y otra dedicada a la producción de chocolate y sus derivados.

lavado de cara. Yuxtaponer mensajes de RSC con comunicación comercial hará que “siendo legítimas la comunicación comercial y la corporativa, por separado, cuando toca aspectos de índole social y el mensaje se contamina con algún elemento comercial, la reacción aversiva hacia la marca puede activarse” (Villafañe, 2004, p. 46). Idéntica recomendación hace Polo (2011), al corroborar que las compañías socialmente responsables deben tener dos segmentos diferenciados, por un lado la opinión pública que construya reputación e imagen y por otro las audiencias segmentadas (empleados, ONG, accionistas, inversores, etc.).”, en OROZCO TORO, J. A. Y FERRÉ PAVIA, C.: «La comunicación estratégica de la responsabilidad social corporativa», en *Razón y palabra. Primera Revista Electrónica en América Latina Especializada en Comunicación*, núm. 83, junio-agosto 2013, punto 3.6, disponible en la página Web: http://www.razonypalabra.org.mx/N/N83/V83/20_OrozcoFerre_V83.pdf. Consultada por última vez el 18/02/2015.

¹²⁶³ “¿Sabías que más de la mitad del cacao que consumes procede de África? ¿Sabías que allí hay plantaciones donde trabajan todavía casi 300.000 niños subyugados por la influencia de las multinacionales y fuera del comercio justo? Probablemente lo hayas oído alguna vez con cierta incredulidad. Hoy te voy a contar el pasado y el presente de esta iniquidad. De cómo algunas compañías como Nestlé han demorado y diferido su gran responsabilidad en los acuerdos establecidos para solucionar, de raíz, el problema de esclavitud en estas plantaciones. [...] En toda Costa de Marfil, en África; cientos de miles de niños trabajan esclavizados en las plantaciones de cacao. Los cultivos son de muy difícil acceso y están fuera del control y el censo internacional. Los productores ‘tiran’ de esta mano de obra barata ante la asfixia del precio convenido con sus intermediarios, directamente vinculados a las multinacionales. El precio que reciben los aldeanos no se ha modificado en 40 años mientras que en el mercado internacional ha subido -según algunas fuentes- hasta un 300% sólo en los últimos 10 años [fuente “Bitter Sweet” (Dulce amargo) documental de la BBC] En el año 2000 informes de la administración norteamericana hablaban de más de 15.000 niños de entre 9 y 12 años vendidos como esclavos en las plantaciones de algodón, café y cacao de Costa de Marfil. Informes posteriores de la Organización Internacional del Trabajo (ILO) confirmaban el tráfico de niños entre productores africanos.”, información extraída de la página Web: <http://kurioso.es/2009/09/10/el-cacao-de-nestle-en-africa/comment-page-1/>. Consultada por última vez el 18/02/2015.

¹²⁶⁴ Interesante análisis del empleo de la RSE en la publicidad empresarial es observado en el artículo MORA CABELLO DE ALBA, L.: «La explotación infantil y el derecho del trabajo» en *Revista de Derecho Social*, núm. 25, 2004, págs. 111-120.

Nestlé el gigante alimenticio ha sido acusado de emplear mano de obra infantil en las plantaciones de las cuales se extrae el cacao para sus productos. En la mayoría de las ocasiones ella no es quién contrata con ellos directamente pero sus proveedores y contratistas si los emplean en sus empresas. Estas plantas se localizan mayoritariamente en Estados africanos aquejados de una gran pobreza e inmersos en crisis político-institucionales. Las circunstancias socioeconómicas los convierten en territorios predestinados a producir las más ignominiosas violaciones de los derechos humanos más básicos, e instituir verdaderos regímenes de esclavitud en el ámbito laboral¹²⁶⁵. En ellos los Gobiernos nacionales no persiguen el bien común, o como mínimo el de la mayoría de los ciudadanos, su fin es conseguir aumentar la llegada de capital extranjero a través del establecimiento de condiciones laborales pésimas. Pero los ataques a la población no sólo provienen del estamento público sino que a tal actuación de la administración se suman las actuaciones empresariales. Ellas, como se ha insistido a lo largo de este estudio, en la mayoría de las situaciones que acuden a países en vías de desarrollo actúan en busca de la máxima rentabilidad productiva sin importar las situaciones padecidas por los trabajadores.

De este modo esas dos facetas del poder, público y privado, desoyen las reivindicaciones, de sus ciudadanos y de las personas que prestan sus servicios para ellas, de unas condiciones de vida y de trabajo dignas, para asegurar la llegada de las empresas multinacionales y una mayor rentabilidad empresarial.

Aunque directamente no sea responsable de las atrocidades cometidas por sus proveedores y contratistas, a la corporación económica se le achaca que se relacione económicamente con ellas y que como cliente principal no imponga una serie de condiciones sobre la producción, dado que a través de su influencia podrá modificar estas inadmisibles condiciones de trabajo. Sin embargo, por lo que se deduce de las denuncias de ONGs, asociaciones de defensa de los derechos de los niños y de los derechos humanos, Nestlé opta por hacer oídos sordos a las reivindicaciones y continuar con esas relaciones económicamente tan provechosas para su productividad.

El trabajo infantil y forzoso es uno de los principales problemas de la industria del café y del cacao. Afirmación fundamentada en un informe realizado por la Universidad de Lausana sobre la responsabilidad social de las empresas multinacionales suizas.

¹²⁶⁵ Obsérvese el estudio del disfrute de los derechos humanos en las Zonas Francas.

En él se ha indicado que mientras otras empresas empiezan (más adelante se analizará una de ellas) a preocuparse por adquirir materias primas dotadas de una certificación que garantiza un origen sostenible del mismo, alejado de la explotación de niños y de adultos, Nestlé no muestra ningún interés en ello¹²⁶⁶.

Además del trabajo infantil, otro de los puntos preocupantes en tal industria agropecuaria es la pobreza de sus trabajadores, sumidos ellos en unos niveles ínfimos de renta. Esta situación tiene su causa debido a los bajos precios que las empresas multinacionales pagan a los productores de los países en vías de desarrollo por las materias primas necesarias para la elaboración del chocolate y del café. Una de las propuestas observada, en el informe de la Universidad de Lausana, para recudir este problema y mejorar el nivel de vida de los productores y sus familias es que las propias corporaciones subieran los precios de compra del grano de cacao y de café. Algo que ya están poniendo en práctica algunas multinacionales del sector, como Mars y Lindt. Ellas han mostrado su preocupación por el tema, pero desgraciadamente el mayor productor de chocolate del mundo Nestlé no se encuentra entre esos paradigmáticos ejemplos¹²⁶⁷.

¹²⁶⁶ “Le travail des enfants et le travail forcé sont considérés comme les plus grands défis auxquels l’industrie du cacao est confrontée. Afin de réduire les coûts, des enfants sont utilisés à chaque étape de la production de cacao en Afrique de l’Ouest, du désherbage au transport des fèves de cacao, en passant par la récolte. Il existe 3 types de travail des enfants: le travail dans un cadre familial qui implique les enfants du fermier ou de parents proches, le travail qui implique les enfants d’une même communauté, et le travail rémunéré qui implique des enfants travaillant en échange d’un salaire dans une ferme. 15 L’industrie chocolatière a commencé à se préoccuper de ce problème il y a 10 ans. Aujourd’hui, la démarche de la société Mars semble être la plus efficace. Avec son objectif de 100% de cacao certifié RA d’ici à 2020, Mars agit contre le travail des enfants et le travail forcé. Elle n’a pas encore atteint son objectif mais a respecté son engagement jusqu’à maintenant. Kraft semble reconnaître ce problème et a commencé à réagir. La part de cacao certifié RA ou FT ne représente certes que 7% de ses achats de cacao, mais les deux certifications apportent des réponses efficaces au problème. L’engagement de Lindt sur ce point tient à un approvisionnement en cacao non pas de Côte d’Ivoire, mais uniquement du Ghana. En principe, le problème y est aussi présent, mais le gouvernement ghanéen se montre plus coopératif que le gouvernement ivoirien. Par ailleurs, bien que Lindt se soit saisi du problème, le projet manque de transparence en termes de résultats. Nestlé et Hershey sont les sociétés les moins engagées sur cette question. Il semble qu’elles ne soient pas engagées dans un quelconque système de certification ou de vérification externe.”, en PALAZZO, G. (Dir.): *Evaluation de la performance sociale et environnementale des entreprises*, Université de Lausanne, Lausanne, 2011, págs. 14-15, disponible en la página Web: <http://www.unil.ch/files/live/sites/unicom/files/shared/pdfs/etude.pdf>. Consultada por última vez el 26/02/2015.

¹²⁶⁷ “Tout comme les autres matières premières agricoles, les cours du cacao sont très bas et instables. La plupart des fermiers vivent en dessous du seuil de pauvreté et n’ont pas les moyens de mettre en place des méthodes de production durable, d’accroître leur productivité ou d’améliorer la qualité. Les «petits planteurs et les ouvriers sont pris au piège dans le cercle vicieux d’une production non viable et de la pauvreté». Les ouvriers n’ont pas les moyens de mener une vie acceptable du point de vue économique et sont contraints de travailler dans des conditions extrêmes et d’avoir recours au travail des enfants dans les plantations. Mars traite correctement ce problème, lequel pourrait être résolu grâce à l’objectif de 100% de cacao certifié RA. Lindt doit encore relever les défis du manque de responsabilité et de transparence, mais la société est sur la bonne voie puisque son programme inclut un prix premium pour

Otra inactividad que se le achaca a la corporación chocolatera suiza tiene como referencia el cuidado del medio ambiente. Si no se respetan a las personas mucho menos miramiento se tendrá con el entorno natural. La preocupación en la protección del medio ambiente es con vistas a mejorar la calidad de vida de las sociedades actuales pero sobre todo es fundamental para garantizar la subsistencia de las generaciones venideras. A la compañía chocolatera helvética se le acusa de no realizar ninguna acción en relación con los daños provocados en el hábitat donde se establecen las plantaciones. Los principales daños se centran en la deforestación con el fin de ampliar los terrenos donde cultivar el cacao y la degradación del suelo a consecuencia del cultivo abusivo y reiterado de una cosecha tras otra¹²⁶⁸.

Mediante la constatación de todas estas inactividades, dentro del informe de la Universidad de Lausana, se le ha otorgado a Nestlé la peor calificación posible, expresada simbólicamente con el otorgamiento de tarjetas rojas, en todos aquellos ámbitos investigados. La conclusión a extraer de esta información es que la corporación económica investigada es una de las empresas menos preocupadas en solucionar los problemas de la industria del cacao¹²⁶⁹.

Las recriminaciones saltan de su producción de cacao a la industria del café, su marca comercial Nescafé también se ha visto comprometida por sus desmanes. A ella se la ha acusado de no contribuir a mejorar las duras condiciones del trabajo¹²⁷⁰ y los

les fèves de cacao. Kraft a également commencé à réagir, en particulier depuis le rachat de Cadbury l'année dernière. Nestlé et Hershey ne semblent pas prendre ce problème en compte de manière efficace.”, en PALAZZO, G. (Dir.): *Evaluation de la performance sociale et environnementale des entreprises...* op. cit. pág. 15.

¹²⁶⁸ “*La production du cacao bénéficie d'une image relativement «verte» par rapport aux autres matières premières. Pourtant elle n'est pas sans conséquence sur le plan environnemental et elle est liée à la conversion de l'habitat, la déforestation, la dégradation et l'érosion des sols, le traitement des eaux et des substances agrochimiques, principalement des pesticides. Le recours aux pesticides dans les plantations constitue la préoccupation environnementale la plus importante pour la production de cacao. Mars s'emploie à régler la question environnementale dans sa chaîne d'approvisionnement. Par ailleurs, RA est la certification la plus stricte en matière environnementale. Si les volumes concernés sont encore faibles, Kraft s'est néanmoins vraiment engagée dans un approvisionnement en cacao écologique en démontrant son intérêt pour la certification RA. Lindt, Nestlé et Hershey ne traitent pas encore ce problème de manière efficace.*”, en PALAZZO, G. (Dir.): *Evaluation de la performance sociale et environnementale des entreprises...* op. cit. Ídem.

¹²⁶⁹ “*Or notre analyse a abouti à un résultat différent : Nestlé figure parmi les entreprises qui ne prennent pas encore de mesures significatives pour faire face aux principaux défis posés par l'industrie du cacao.*”, en PALAZZO, G. (Dir.): *Evaluation de la performance sociale et environnementale des entreprises...* op. cit. pág. 26

¹²⁷⁰ “*Comme pour les autres matières premières agricoles, les pratiques mises en œuvre dans la culture du café sont souvent inefficaces et peuvent porter atteinte à la santé. De la préparation des sols au stockage final des sacs de café, les travailleurs sont exposés à différents risques, notamment l'empoisonnement par les pesticides, les piqûres d'insectes, les blessures y compris cutanées dues à une*

bajos salarios¹²⁷¹ de los productores de café. El trabajo infantil también afecta, y de qué manera, a la producción del grano de café y al igual que su marca madre se preocupa bien poco por la situación de los niños en las plantaciones de Brasil, Guatemala, etc.¹²⁷². Al igual que en las plantaciones de cacao, las repercusiones negativas sobre el medio ambiente están más que presentes y por supuesto la contribución de Nescafé deja mucho que desear¹²⁷³.

grande exposition au soleil. Les conditions de vie sont souvent extrêmes, en particulier pour les travailleurs saisonniers engagés durant la période des récoltes. Starbucks semble s'attaquer sérieusement à ce problème, avec 81% de son café actuellement contrôlé avec sa norme C.A.F.E. Practices dont 10% est également certifié FT. Par ailleurs, Starbucks vise l'achat de 100% de café certifié ou vérifié d'ici à 2015. La distinction entre certification et vérification est importante: la certification signifie que l'entreprise répond aux normes fixées par une organisation tierce (FT, RA, UTZ ou Organic) ; la vérification implique qu'une entreprise qui a fixé ses propres normes fasse appel à une organisation tierce pour contrôler le respect de ces normes. La crédibilité d'un contrôle par un tiers étant plus grande, la certification doit être évaluée comme étant supérieure à la vérification. Nespresso s'est fixé l'objectif ambitieux d'acheter 80% de café certifié RA d'ici à 2013. Cependant l'entreprise n'a jusqu'à maintenant communiqué aucun chiffre significatif pour le café certifié ou vérifié. Il semble que Nescafé, Folgers et Maxwell House ne se soient pas encore préoccupées du problème.”, en PALAZZO, G. (Dir.): *Evaluation de la performance sociale et environnementale des entreprises...* op. cit. pág. 10.

¹²⁷¹ “La viabilité économique des paysans est conditionnée par 2 facteurs: le revenu qu'ils perçoivent (lequel dépend des cours du café fixés sur le marché boursier et de sa distribution tout au long de la chaîne d'approvisionnement) et des facteurs pouvant affecter la production de café (le climat et les épidémies peuvent par exemple influencer la quantité et la qualité de la production de café). Les faibles revenus ont un impact direct sur les conditions de travail et de vie, et sur la scolarisation des enfants. Seul le FT tient compte de toute cette complexité, garantissant des prix équitables et des prix plancher, et avances de crédits. RA et UTZ Certified se préoccupent de cette question partiellement en indiquant un prix équitable basé sur les cours de bourse. L'engagement de Starbucks et Nespresso est également partiel, puisqu'il passe par une distribution équitable du prix du café tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Bien que Starbucks soit le premier acheteur de café certifié FT (10% de ses achats) dans ce secteur, les revenus faibles et la vulnérabilité élevée des paysans ne semble pas être un défi clé de sa norme C.A.F.E. Practices. Nespresso ne répond que partiellement à ce problème en payant un prix premium aux paysans dans le cadre de son programme AAA et en affirmant vouloir acquérir 80% de café certifié. Nescafé, Folgers et Maxwell House n'ont pas de stratégie particulière face à ce problème. Bien que ces entreprises achètent du café FT, RA, Organic et UTZ Certified, la part de ces achats reste infime par rapport à l'ensemble de leurs achats (entre 0,5% et 3%).”, en PALAZZO, G. (Dir.): *Evaluation de la performance sociale et environnementale des entreprises...* op. cit. pág. 11.

¹²⁷² “Le travail des enfants est un problème complexe qui mêle des facteurs politiques, sociaux et économiques. On le rencontre dans la plupart des plantations des pays producteurs de café, notamment le Brésil, le Vietnam, le Kenya et le Guatemala. On distingue le travail dans un cadre familial, les travailleurs migrants et le travail forcé. Bien que le nombre exact d'enfants travaillant dans les plantations de café ne soit pas connu, les estimations indiquent une fourchette allant de 7% à 12% de la main-d'œuvre impliquée dans les matières premières agricoles. A cet égard, aucune des entreprises analysée ne s'attaque en particulier au travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement. Certes, au travers de leurs normes, Starbucks et Nespresso ont posé des clauses relatives au travail des enfants. Néanmoins ces entreprises ne communiquent pas directement sur ce point. On peut supposer que le problème est traité indirectement par la mise en place de meilleures conditions de travail et de revenus plus élevés. En revanche, Nescafé, Maxwell House et Folgers ne semblent pas prendre de mesures particulières pour éviter le travail des enfants dans leur chaîne d'approvisionnement.”, en PALAZZO, G. (Dir.): *Evaluation de la performance sociale et environnementale des entreprises...* op. cit. págs. 10-11.

¹²⁷³ “Alors que le café est considéré comme la boisson la plus populaire au monde après l'eau du robinet, sa consommation se poursuit au détriment de l'environnement des pays producteurs. Afin d'évaluer la performance des entreprises sur ce point, il faut considérer 3 aspects: la destruction et la pollution de la forêt, le gaspillage de l'eau et le recyclage des capsules de café. Il est admis que pour une tasse de café, trois centimètres carrés de forêt sont détruits et 140 litres d'eau sont utilisés dans les pays producteurs. Le café est l'une des 3 cultures au monde qui reçoit le plus de pesticides, ce qui pollue les eaux et

Estas recriminaciones no corresponden con la imagen que se quiere transmitir al exterior a través de la elaboración de diversos documentos, enmarcados dentro de la responsabilidad social. Uno de estos documentos es el denominado y bien publicitado “Plan de Cacao”.

Según el Plan de Cacao Nestlé, la empresa ha participado en numerosas iniciativas sociales para mejorar la situación de los trabajadores que presten servicios para ella y también muestra una preocupación con el medio ambiente. Su promesa de mejorar la vida de los trabajadores, la sociedad en la cual se instala y el entorno forma parte de su idea de negocio. Una definición de esa estrategia de negocio se resume en una frase empleada en sus documentos sobre responsabilidad social y sobre la cual giran todas sus acciones “Creación de valor compartido”. El compromiso de calidad de sus productos va aparejado con la mejora de los puntos resaltados anteriormente. Aparte de la mención a los trabajadores relacionados directamente con ella en dicho Plan se incluye una mención a la mejora para los agricultores con los cuales se mantengan relaciones comerciales, es decir que sean sus proveedores¹²⁷⁴.

l'environnement des communautés locales. De plus, certaines entreprises comme Nespresso, Illy et l'Or espresso se sont lancées dans la commercialisation de machines à café avec capsules. Tous les types de capsules ont un impact négatif sur l'environnement: la plupart n'est soit pas recyclable, soit le taux de recyclage est bas. Organic, RA et les C.A.F.E. Practices de Starbucks ont des exigences environnementales strictes qui pourraient régler le problème. FT et UTZ Certified sont moins exigeantes par rapport à ce problème environnemental dans la chaîne d'approvisionnement du café. Starbucks achète 81% de son café contrôlé par des acteurs indépendants dans le cadre de normes environnementales acceptables (C.A.F.E. Practices). Nespresso travaille en partenariat avec RA depuis 2003 et souhaite atteindre 80% de café certifié RA. Cependant, la société n'a fourni à ce jour aucune information concernant le volume de café certifié RA. Par ailleurs, bien que ses achats de café dans le cadre de son programme AAA (qui comprend des clauses strictes concernant les préoccupations environnementales) représentent «près de 50%», aucun organisme de contrôle tiers ne garantit que les normes soient effectivement respectées. Enfin, Nespresso ne communique pas le taux de recyclage des capsules. Malgré son engagement ambitieux avec RA, il y a donc un manque de responsabilité et de transparence concernant ce problème. Nescafé, Maxwell House et Folgers ne semblent pas prêts à prendre au sérieux ce problème et ne prennent pas de mesures efficaces pour y remédier.”, en PALAZZO, G. (Dir.): Evaluation de la performance sociale et environnementale des entreprises... op. cit. págs. 11-12.

¹²⁷⁴ “The Nestlé Cocoa Plan is only one initiative where quality goes well beyond the products themselves. Throughout the world and across our brands, Nestlé is involved in a broad range of social and environmental initiatives that together make quite a difference. Actually, it's how we've always done business at Nestlé and is part of what we call ‘Creating Shared Value’. For us, caring about the wellbeing of others and the environment is integral to our promise of improving the quality of life through good food and beverages everywhere. Our commitment to great tasting and trusted products has and always will be tied to our respect for the environment and the people we work with, including the farmers who supply us, our employees, our consumers and the communities where we operate. At Nestlé quality means more.”, en About the Nestlé Cocoa Plan, pág. 1, disponible en la página Web: <http://www.nestlecocoplant.com/wp-content/uploads/2012/06/ABOUT-THE-NESTLE-COCOA-PLAN.pdf>. Consultada por última vez el 26/02/2015.

Dentro de los objetivos del Plan, relacionados con los trabajadores y no con los procesos de semillas, brotes etc., que poco tienen que ver con la rama de la presente investigación, se plantea la creación de escuelas agrícolas donde enseñar a los agricultores a mejorar sus técnicas con el fin de aumentar el rendimiento y la calidad de sus cosechas para consecuentemente aumentar sus ingresos. Estos programas de construcción de escuelas se han iniciado en los países en vías de desarrollo localizados en África occidental. A través ellas no sólo se busca el aumento de los ingresos sino también la implantación de una producción de cultivos sostenibles. Esas escuelas suponen además un foro para plantear cuestiones diversas de la agricultura pero muy relacionadas con la calidad de vida de las persona. De esta manera se impartirán cursos que ayuden a los asistentes, por ejemplo, a hacer frente a la expansión de las enfermedades de transmisión sexual. En el Plan, Nestlé se compromete a comprar cacao a los agricultores formados en dichas instituciones y pagarles una prima por el cacao al considerarlo producto sostenible¹²⁷⁵. Con esta indicación se observa una intención de responder a las dejaciones apuntadas por el informe de la Universidad de Lausana.

La empresa en dicho plan muestra preocupación sobre el hecho de que a pesar de haber aumentado los ingresos de los agricultores la industria continúa estigmatizada por el trabajo infantil¹²⁷⁶. Pero no todo el trabajo infantil en la industria del cacao, según ella, es perjudicial o censurable. La corporación apunta a la necesidad de los agricultores más pobres de recurrir a su familia para sacar adelante una producción

¹²⁷⁵ “*Farmer Field Schools, Without farmers, there’d be no cocoa. Without cocoa, there’d be no chocolate. Cocoa farmers are the vital start-point and they benefit considerably from our support. The most effective way to help is to get out into the field and demonstrate face-to-face how they can increase their income through higher yields and better quality. That’s why farmer training focuses on better farming practices, including pruning trees, pest control and harvesting, as well as caring for the environment. Nestlé therefore partners with Anader in Cote d’Ivoire among other NGOs to provide farmer training. One of the ways we help train farmers is by supporting and investing in a programme of farmer field schools in West Africa. At these farmer field schools, between 20 and 30 local farmers get together and meet at a local cocoa farm for their training every two to three weeks. About the Nestlé Cocoa Plan The aim of farmer field schools is to help farmers to increase their yield and the quality of their harvest. They’re taught responsible working practices and sustainable farming methods. However there is more to the schools than farmer training. One benefit is that they provide a forum to raise and tackle issues such as child labour, the importance of schooling for children and HIV / AIDS. Farmer field schools have proven to be very effective and we will continue to contribute to the programme’s expansion and roll-out. By doing this, we are committing to buying cocoa from trained farmers and paying a premium for their higher quality cocoa. This benefits farmers and makes the field school programme more viable, helping to secure its long term future and providing beans that are better quality and more traceable. The training Farmer field schools include many subjects, from pruning and pest management to post-harvest practices such as fermentation and drying; from child labour and environmental issues to commercially selling their beans.*”, en About the Nestlé Cocoa Plan... op. cit. págs. 4-5.

¹²⁷⁶ “*Better Social Conditions, In the last decade, while there have been positive changes and evidence of increased farmer income, improved educational opportunities, and fewer children exposed to unsafe farming tasks, labour practices on cocoa farms still remain an issue of considerable concern. Too many children are involved in hazardous farming tasks or work on farms instead of going to school*”, en About the Nestlé Cocoa Plan... op. cit. pág. 6.

suficiente y así poder asegurar cierto nivel de ingresos que repercutirán en la subsistencia del núcleo familiar y en la posibilidad de dar una mejor educación a sus hijos¹²⁷⁷. Ante tal constancia, Nestlé se plantea si tal ayuda se debiera considerar trabajo infantil y por lo tanto estar prohibido. El plan justifica el trabajo de ayuda a los familiares como una tradición, una costumbre de esos países. No obstante, se remarca que este tipo de labores de apoyo serán realizadas previa educación y formación de los menores, puesto que en ningún momento se permite o se apoya la realización de trabajos sin la seguridad adecuada. Sentencia que al fallar la formación lo habitual es que se aumenten los riesgos en el trabajo y con ello el peligro para la salud de los menores.

En dicho documento se justifica el trabajo de apoyo infantil por entenderlo como una forma de favorecer la perpetuación de las costumbres locales muy beneficiosas para el futuro desarrollo de la vida de los niños. A través de la participación de los niños en las plantaciones con sus familias se les facultará para poder asumir en un futuro la responsabilidad de esa producción agrícola, granjeándoles así un medio de subsistencia para ellos y sus futuras familias.

La ayuda infantil no será censurable, siempre que no intervenga en el desarrollo de la personalidad del niño, no afecte a su salud (herramientas peligrosas, pesos excesivos, etc.) o interfiera en su escolarización. Estas acciones enmarcadas en la ayuda a la familia deben diferenciarse claramente del trabajo para otras personas ajenas a su núcleo familiar, y bajo ningún concepto se debe permitir la explotación por parte de productores sin escrúpulos que buscan en los niños mano de obra muy barata, siendo éstas las situaciones que verdaderamente se deben perseguir y erradicar. Para frenar la trata de niños y el empleo de los mismos en la producción del cacao, Nestlé es fundadora de la iniciativa Internacional del Cacao¹²⁷⁸.

¹²⁷⁷ “There are very few commercially managed cocoa farms, and most small-holder farmers continue to use traditional farming methods. All of the work preparing the land, planting the trees, maintenance, harvesting, fermenting and drying is done manually. Cocoa farming is therefore very labour intensive. This is good in terms of providing job opportunities in rural areas, so long as the work is fairly paid and carried out in proper conditions without exploitation. Farmers need help at key times during the growing season and for most farmers their family is the main or only source of labour. In poor communities, for example in West Africa, there is real pressure to keep costs down in order to maintain income levels. At peak times, all family members are generally involved.”, en About the Nestlé Cocoa Plan... op. cit. pág. 7.

¹²⁷⁸ “What exactly is child labour? Not all work done by children is classified as child labour. Children’s involvement in tasks that do not affect their health and personal development, or interfere with their schooling, is not prohibited. While children helping out can have positive benefits for them and their families, measures need to be taken to ensure this work is not hazardous and does not interfere with school opportunities. Traditionally, children have always helped out on the family cocoa farm, much as they do in other countries or for other crops. However it is recognised that without effective awareness and education, children often work in hazardous conditions: spraying pesticides, applying fertilizers or sowing and harvesting crops. Support for eliminating these hazards needs to go hand-in-hand with respect for

El lector puede preguntarse si ¿a través de la permisividad del trabajo de menores no se está perpetuando una estigmatización de las sociedades en vías de desarrollo, donde los hijos de agricultores deben trabajar con sus padres para ser agricultores en el futuro, sin posibilidad de cambiar sus vidas? Y ¿Con estas estratagemas no se estará encubriendo el aseguramiento de la existencia de una mano de obra barata y dócil? Desde mi punto de vista la respuesta no puede ser del todo categórica a cerca de prohibir estas actividades de apoyo. Puesto que las ideas planteadas en el Plan no son del todo descabelladas, la ayuda de los menores en las tareas de la familia en esas circunstancias tan extremas es fundamental y su prohibición radical sería totalmente contraproducente para todo el núcleo familiar.

Pero el hecho de que se justifique su existencia para que en el día de mañana sean mejores agricultores y puedan llevar con éxito la labor en las plantaciones es demasiado precipitado, suponiendo una coacción velada a la libre elección del futuro de los niños. Darles una formación adecuada es necesario pero encaminarles de esa descarada forma hacia una vida no mucho mejor que la de sus progenitores se puede entender que no es una forma adecuada de actuación. Estas afirmaciones del Plan, bajo mi criterio, exhalan un cierto olor a perpetuación de bajos niveles de desarrollo en esas zonas encargadas curiosamente del suministro de materias primas a las empresas multinacionales. En definitiva son medidas tendentes a proveer a los trabajadores (adultos y menores) de una mejora coyuntural de sus condiciones pero que no

beneficial local customs in producing countries. For example, older children's participation is seen as an essential way for them to learn farming practices so that they might eventually take over responsibility for the farm as part of their own livelihood. Having the family help on the farm is not prohibited by law, but there are situations of children carrying out unsafe tasks, using dangerous tools, carrying loads that are too heavy, suffering injuries and missing out on schooling. Some producers are also known to seek cheap labour by illegally using forced child or adult labour. When children are taken from their families, even with their consent or with their parents' consent, and sent away from their homes - sometimes to another region or country - for the purpose of exploitation, this is known as trafficking and is illegal. Adult "forced or compulsory labour", as described by the ILO convention 29, refers to "all work or service, which is exacted from any person under the menace of any penalty and for which the said person has not offered himself voluntarily", and is also illegal. About the Nestlé Cocoa Plan It is generally acknowledged that the causes of child labour are complex, including poverty, differing stages of economic development, social values and cultural circumstances. It's impossible for anyone organisation to tackle these issues alone, and eventual elimination will take time, but progress is being made. The governments of Côte d'Ivoire and Ghana, for example, have national plans to improve cocoa farming practices. These also address the use of forced and child labour. Nestlé is a founding participant in the International Cocoa Initiative (ICI), an independent foundation set up in 2002 and dedicated to ending child and forced labour in cocoa growing, and eliminating child trafficking and abusive labour practices. The ICI, a unique partnership among civil society and cocoa industry, works to ensure that children are not exposed to unsafe tasks, helps children that are exploited and improves their access to education. ICI regularly communicates and updates results of its industry-funded programmes, showing annual progress. Visit www.cocoainitiative.org for further information", en About the Nestlé Cocoa Plan... op. cit. págs. 7-8.

garantizan un futuro con más oportunidades. Puesto que una gran evolución en los trabajadores acabaría con las perspectivas futuras de las empresas de seguir contando con esos lugares donde la producción es tan rentable para sus intereses corporativos.

En contraposición a la anterior actuación empresarial se analizará los compromisos de la antítesis de la experiencia helvética, por lo menos en lo que a objetivos a alcanzar se refiere.

Una corporación empresarial comprometida con la realidad social es el Grupo Natra. Hecho demostrable a través de la aprobación por parte de su consejo de administración de una declaración de responsabilidad social con unos términos nada ambiguos, aspecto que no suele ser habitual en este campo del derecho blando corporativo¹²⁷⁹. Tan profundo es su convencimiento con la responsabilidad social y la necesidad de cambiar el mundo que además de fijar unas metas concretas se autoimpone también un plazo específico para su satisfacción, el año máximo es el 2020. Todo ello debe iniciarse desde una acción básica para ir poco a poco quemando etapas y logrando objetivos más ambiciosos. Al inicio, su objetivo es recopilar información sobre todas las sedes que el Grupo tiene en los diferentes Estados. Cubrir el desconocimiento sobre las situaciones acaecidas, vividas en sus sedes es un fin ciertamente necesario, puesto que sin su conocimiento no se podría solucionar los problemas y los objetivos más ambiciosos nunca llegarían.

Uno de ellos, que para el 2020 sólo se emplee en las empresas del Grupo Natra un cacao 100% certificado, sirve para realizar una confrontación con la postura de la

¹²⁷⁹ “La voluntad de Natra de mejorar su contribución a la sociedad y su reconocimiento como empresa responsable se materializó en junio de 2012, mediante la aprobación por parte del consejo de administración de la compañía de una declaración sobre responsabilidad social empresarial (RSE) que debe ser la columna vertebral de la gestión de su negocio en el sector del cacao y el chocolate para los próximos ejercicios. Este compromiso, fijado en una primera fase hasta el año 2020, desarrolla cinco grandes ámbitos de actuación: las materias primas, el cuidado del medio ambiente, las personas, la sociedad y la nutrición saludable. Los objetivos de Natra en materia de RSE aspiran a ser, ante todo, concretos y realistas. Para avanzar con garantías de éxito, en Natra nos hemos propuesto no ya solo unas metas precisas, sino también un plazo de tiempo para lograrlas. Desde este año 2013, con la incorporación de la política de RSE, nos proponemos establecer objetivos cuantificables que nos permitan cumplir con nuestro compromiso para 2020 y medir su progresión año tras año. Nuestro cometido previo consiste ahora en la obtención y consolidación de información relativa a las distintas sedes de Natra para, a partir de ahí y disponiendo del conocimiento suficiente, empezar a trabajar en firme. Contamos para ello con un equipo humano capaz y altamente comprometido con este cometido.”, en Compromiso 2020 en Responsabilidad Social Empresarial Natra, Consejo de Administración de Natra y Gosban, 2013, pág. 4, disponible en la página Web: http://natra.es/images/descargas/rse/2013_5_13_NAT_Compromiso_RSE_2020_esp.pdf. Consultada por última vez el 26/02/2015.

multinacional suiza Nestlé respecto al tratamiento de la responsabilidad social y sus compromisos.

¿Qué significa esa certificación? La materia prima, el grano de cacao, debe proceder de plantaciones donde se respete los derechos más básicos de los trabajadores, sus familiares y el resto de la comunidad. Pero el cacao no sólo queda certificado por el respeto a las personas sino que debe extenderse a más ámbitos, así toda actividad del Grupo empresarial deberá realizarse con el máximo respeto posible hacia el medio ambiente¹²⁸⁰. La empresa busca una producción sostenible, que cause el menor perjuicio hacia los sujetos implicados. Con tal objetivo el Grupo es miembro de diversas organizaciones que certifican la producción de cacao¹²⁸¹. Bajo el firme convencimiento de la necesidad de respetar el entorno, en el que se ubica y del cual obtiene el fruto esencial para su producción, plantea paliar la contaminación en todos los aspectos. De esa forma procederá a mejorar en todas sus empresas la eficiencia energética, reducirá el uso de energías contaminantes a través del fomento del uso de fuentes de energía renovables, fomentará el reciclaje, la creación de biomasa con los residuos orgánicos, etc.

¹²⁸⁰ “En Natra estamos convencidos de la importancia de disfrutar de un entorno limpio y seguro y trabajamos por minimizar la contaminación a todos los niveles, procurando mejorar la eficiencia energética y alentando el uso de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. Nuestra actividad industrial se encuentra entre las menos contaminantes de la industria moderna pero existe siempre un margen para la mejora al que no podemos renunciar ya que el calentamiento global es un problema que requiere el compromiso y la acción de todos. Por ello, hemos iniciado el proceso de adopción de las métricas necesarias para disponer de una información fiable con arreglo a los indicadores del Global Reporting Initiative (GRI) y a sus directrices para la elaboración de memorias de sostenibilidad. [...] En lo que se refiere a nuestros procesos productivos: — clasificamos y separamos, entre otros, papel, cartón, plástico, madera y vidrio. — una parte de nuestros residuos orgánicos son tratados como biomasa o para ser convertidos en biofuel con el fin de obtener electricidad verde. — aislamos debidamente baterías, pilas, tubos fluorescentes, aceites de cocina o industriales, envases con restos de reactivos de laboratorio y todo otro tipo de productos químicos. — la política de reciclaje posterior se gestiona mediante acuerdos con empresas especializadas. — reservamos en contenedores especiales producto de desecho destinados a la producción de alimentos para animales. En lo que se refiere a las materias primas que consumimos, el riesgo de un impacto ambiental notable se da solo en las plantaciones de cacao y en las de palma de aceite.”, en Compromiso 2020 en Responsabilidad Social Empresarial Natra... op. cit. pág. 10.

¹²⁸¹ “Como base de partida para acometer este compromiso, Natra cuenta con su consolidada presencia en el mundo del cacao, su vinculación con las asociaciones más relevantes del sector, tales como CAOBISCO (a través de las respectivas organizaciones nacionales) y la Federation of Cocoa Commerce, y su relación con las principales organizaciones que promueven la sostenibilidad del cultivo de cacao mediante la mejora de las condiciones de vida de los agricultores, sus familias y comunidades y la preservación del medioambiente. Las organizaciones a que nos referimos no solamente dedican recursos materiales y humanos a la formación de los agricultores en todo aquello que afecta al objetivo indicado sino que verifican que el cacao ha sido producido con respeto a esos principios. Esto es lo que entendemos por cacao certificado. Natra está registrada o es miembro, según el caso, de las tres organizaciones siguientes: Fairtrade International (también conocida como Max Havelaar), desde antes de 2000. UTZ-Certified, desde abril 2010. Rainforest Alliance, desde noviembre 2011.”, en Compromiso 2020 en Responsabilidad Social Empresarial Natra... op. cit. pág. 9.

Una especificación muy importante del compromiso, sobre todo en la industria del cacao donde su recolección no depende directamente de la empresa que lo industrializa o lo distribuye sino que recae mayoritariamente en otras empresas o en productores individuales, es la obligación impuesta a los terceros (proveedores, contratistas) que contraten con las empresas del Grupo de comprometerse por escrito a respetar los convenios de la OIT en el desarrollo de sus relaciones con los trabajadores¹²⁸². Esta exigencia supone un pequeño paso para que se logre una tímida homogeneización en el respeto a los derechos humanos en toda la cadena de valor de la empresa mediante el aprovechamiento de la preponderancia comercial de la dirección del Grupo sobre otras entidades empresariales, más allá de su estricta organización.

La actividad del Grupo en la sociedad donde se inserta también es tenida en cuenta en el compromiso de Natra, donde a través de la realización de diversas actuaciones se pretende obtener una sociedad mejor¹²⁸³. Su atención se centra en los países en vías de desarrollo, puesto que es ahí donde se localizan la mayor parte de las plantaciones de cacao. Se hace una especial mención a Costa de Marfil, mayor productor mundial de cacao e inmerso en una importante crisis político-institucional. Así mismo el Grupo colabora con organizaciones que fomentan el desarrollo de dichas zonas.

¹²⁸² “Independientemente de esa pertenencia, Natra lleva años llamando la atención de sus proveedores de cacao acerca de la necesidad de extremar la vigilancia para evitar abusos y malas prácticas. Concretamente, Natra exige a sus proveedores que certifiquen por escrito que la producción del cacao suministrado respeta las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo en todo aquello que concierne de modo específico a los siguientes convenios: C29 Convenio sobre el trabajo forzoso. C87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. C98 Convenio sobre el derecho de sindical y la negociación colectiva. C100 Convenio sobre igualdad de remuneración. C105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso. C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). C138 Convenio sobre la edad mínima. C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil”, en Compromiso 2020 en Responsabilidad Social Empresarial Natra... op. cit. Ídem.

¹²⁸³ “En Natra entendemos la RSE como una manera de hacer empresa que, más allá de las obligaciones legales, considera bajo un prisma ético a las personas y al entorno en el que se desarrolla su actividad. Es una forma de corresponder a los beneficios que obtiene a diario del conjunto de la sociedad y también una manera de contribuir a la construcción de una sociedad mejor a medio y largo plazo. Las fábricas de Natra están situadas en países desarrollados, por lo que nuestra atención preferente en este ámbito debe dirigirse a la comunidad de los países productores donde nos abastecemos, países cuyas carencias en materia de protección social son mucho mayores que en los nuestros. Costa de Marfil, primer productor mundial de cacao y uno de nuestros principales proveedores, está empezando a superar una crisis político-social que, por haber perdurado más de diez años, ha empobrecido a la población, deteriorado la convivencia ciudadana y desestructurado no pocas relaciones familiares. Por tal razón, es en ese país donde Natra centrará principalmente sus esfuerzos de los próximos años. En este sentido, en los últimos años hemos colaborado con las siguientes organizaciones: SOS Children, que proporciona hogar para niños abandonados de acuerdo con el lema “un hogar cariñoso para cada niño”. Un hogar no es sólo una casa, que hay que construir y mantener, sino también una familia que acoge, educa y proporciona calor y seguridad. El hogar al que ayudamos es el de Abobo, en Costa de Marfil, patrocinado por la Federation of Cocoa Commerce, a la cual pertenece Natra.”, en Compromiso 2020 en Responsabilidad Social Empresarial Natra... op. cit. pág. 13.

Las medidas de la empresa también se centran en torno a las personas integrantes de esas comunidades y que en muchas de las ocasiones son de aquellas de quién obtienen sus contratistas los recursos humanos necesarios para desarrollar su actividad productiva. Se las considera un activo fundamental de la misma y con base en ello aboga por una política de recursos humanos donde se acompañe el bienestar de las personas con la eficacia del trabajo. Esta meta será alcanzada con un equilibrio entre la vida privada y la laboral a través de la conciliación de ambos aspectos de la vida del trabajador.

La creación de un entorno laboral beneficioso para el desarrollo de la personalidad es una de las finalidades del Grupo empresarial. Deseo que se promueva a través de la preponderancia de la protección del derecho a la igualdad de oportunidades, evitando todo tipo de acciones que supongan una discriminación, ya sea de raza, sexo, religión, amén de una protección más física con el establecimiento de un lugar de trabajo seguro y saludable¹²⁸⁴.

Otro dato para la constitución de un entorno de trabajo saludable será destacar la formación específica¹²⁸⁵ de los mandos intermedios y los directivos sobre los riesgos laborales para que en caso de necesidad estén formados para actuar en consecuencia.

Frente a los riesgos laborales y su prevención el Grupo empresarial muestra una especial sensibilidad. Dicho Grupo ha procedido a realizar la actualización de sus manuales de prevención, ergonomía, etc., produciendo de esta manera una redefinición

¹²⁸⁴ “El equipo humano constituye el activo primordial de Natra: 1.013 personas entusiastas, competentes, integradas y dedicadas al progreso del negocio y al desarrollo de la organización. Por consiguiente, nuestra política de gestión de los recursos humanos procura armonizar la eficacia en el trabajo con el bienestar de las personas que lo desempeñan. Para ello se promueve un equilibrio racional entre vida laboral y vida familiar, la gestión de la diversidad, la igualdad de oportunidades, la cultura preventiva en salud y seguridad laborales, la relevancia de la formación y el pleno desarrollo profesional.”, en Compromiso 2020 en Responsabilidad Social Empresarial Natra... op. cit. pág. 12.

¹²⁸⁵ “La formación, en particular, supone una herramienta de integración, de calidad y de productividad, por lo que es una prioridad estratégica para Natra en la medida en que contribuye a la mejora permanente de la compañía. La formación incluye actividades generales y modalidades específicas, como las jornadas extraordinarias que se imparten de manera personal o a un colectivo de trabajadores. Los empleados con personal a su cargo reciben formación en torno a la gestión del mando en seguridad o la cultura preventiva, profundizando en sus respectivas responsabilidades. Asimismo, supervisores y personal técnico cualificado reciben formación externa relativa a aspectos vinculados con la normativa legal sobre seguridad en el trabajo, directivas europeas, etc.”, en Compromiso 2020 en Responsabilidad Social Empresarial Natra... op. cit. Ídem.

de las normas de prevención, de mecanismos de control y de las sanciones correspondientes en el ámbito interno¹²⁸⁶.

Vinculado con el bienestar de la sociedad y sus integrantes, la empresa se preocupa de un aspecto muy relacionado con su actividad, la nutrición saludable¹²⁸⁷. Tras relatar los beneficios de consumir chocolate, advierte de que su ingesta diaria debe combinarse con una dieta variada y practicar ejercicio.

Para apoyar estas recomendaciones saludables dentro de sus límites, se compromete a ofrecer la máxima calidad de sus productos siguiendo las instrucciones de instituciones de certificación de gran prestigio, que van más allá de los requisitos impuestos por la legalidad vigente.

Retomando el supuesto de que la responsabilidad social corporativa sea empleada como marketing se debe apuntar que si su objetivo es sólo esto, la proyección de una mejor imagen al exterior, será más efectiva cuando pueda demostrarse que los instrumentos voluntarios sirven realmente para proteger los derechos de los trabajadores, el medio ambiente, etc. Es decir, si se cumplen los compromisos de forma

¹²⁸⁶ “El control del nivel de riesgos laborales ha merecido una especial consideración en Natra en los últimos años. La compañía ha efectuado una profunda revisión de la evaluación de riesgos, que ha llevado a una actualización de los manuales de prevención de riesgos laborales y a la inclusión de aspectos como la ergonomía. Este trabajo ha permitido redefinir nuestras reglas de seguridad, establecer controles periódicos, tipificar las sanciones en nuestra regulación interna, mejorar los formularios de comunicación de incidentes y crear un registro de actividades peligrosas que nos permite analizarlas mejor. Para todo ello, Natra cuenta con el asesoramiento de empresas expertas en los ámbitos de la seguridad, la salud, la higiene o la ergonomía en los contextos internacionales donde operamos.”, en Compromiso 2020 en Responsabilidad Social Empresarial Natra... op. cit. Ídem.

¹²⁸⁷ “En una dieta sana los beneficios del chocolate son comúnmente aceptados y cada vez más conocidos y apreciados. Además de sus propiedades energéticas, estudios recientes han probado sus efectos beneficiosos para el sistema circulatorio ya que, al facilitar la vasodilatación, ayuda a reducir la presión sanguínea disminuyendo el riesgo de padecer infarto cerebral o de miocardio. Otros estudios atribuyen al chocolate efectos adicionales como antitumígeno, estimulador cerebral e incluso como coadyuvante en la prevención del cáncer. En cualquier caso, la ingesta diaria de chocolate debe ser dosificada atendiendo a criterios saludables que la combinen con el consumo de frutas y verduras y la práctica regular de un ejercicio físico moderado. En el contexto de su actividad, la responsabilidad de Natra estriba en garantizar la máxima seguridad alimentaria en todos sus productos, yendo más allá de lo que marca la normativa legal vigente. Para ello, Natra hace suyos los criterios de la Iniciativa Global para la Seguridad Alimentaria (GFSI o Global Food Safety Initiative), fundación de ámbito internacional sin ánimo de lucro, cuyo objetivo es la reducción de riesgos mediante la armonización de las distintas certificaciones. Dada su especialización en productos para las marcas de las principales cadenas de distribución y otras compañías de alimentación, Natra tiene que seguir las preferencias de éstas en cuanto a la composición y demás características de los artículos que desean ofrecer a sus consumidores. Sin embargo, durante el proceso de diálogo será Natra quien, como mayor experta en el cacao y el chocolate, pueda asesorar mejor a sus clientes y compartir con ellos información innovadora acerca de la nutrición saludable.”, en Compromiso 2020 en Responsabilidad Social Empresarial Natra... op. cit. pág. 14.

voluntaria se hará al producto o servicio de cada empresa más valorado por el mercado y sus consumidores al ser un producto socialmente responsable¹²⁸⁸.

Algunos empresarios, pero no todos¹²⁸⁹, han comprendido que los actos de responsabilidad social más que un gasto es una inversión para mejorar su capacidad social y de ahí mejorar su liderazgo con base en la mejora de su imagen como empresa responsable. Así algunas acciones que se iniciaron con intenciones sociales se han destacado como importantes estrategias empresariales influyentes a la hora de aumentar la productividad de la empresa¹²⁹⁰. Un ejemplo de este tipo de comportamiento

¹²⁸⁸ “Basándose en esta idea argumentan que la responsabilidad social promueve la diferenciación de productos así como la diferenciación por marca. Algunas empresas producirán bienes o servicios con atributos o características que muestran al consumidor que la empresa está comprometida con ciertos temas sociales. Otras empresas pueden intentar establecer una imagen socialmente responsable. Ambos tipos de estrategia llevarán al consumidor a creer que al consumir ese producto están de manera directa o indirecta apoyando una causa.”, en TORO, D.: «El enfoque estratégico de la responsabilidad social corporativa: revisión de la literatura académica», en *Intangible Capital*, vol. 2, núm. 14, octubre-diciembre 2006, pág. 349, disponible en la página Web:

<http://www.clubexcelencia.org/foro/ficheros/GTVS/04%2009%20Articulo%20-%20Toro%202006.pdf>. Consultada por última vez el 18/02/2015.

¹²⁸⁹ “Como conclusión podemos extraer que los criterios principalmente económicos (búsqueda de rentabilidad financiera) son importantes en el ámbito actual de la ISR. Sería difícil encontrar inversores que estuvieran dispuestos a sacrificar parte de esa rentabilidad financiera en pro de una mayor rentabilidad social o ambiental, por lo que ambas dimensiones han de tratarse de forma combinada y buscando la maximización de ambas. Temas de importante relevancia actual en los mercados financieros y económicos (corrupción, blanqueo capital, etc.), obtienen su contrapartida en una alta valoración de los mismos en el marco de la ISR. Así, también aspectos de alta gravedad, relacionados con los derechos humanos y la ética (como el trabajo forzado) son ampliamente utilizados en la valoración de la ISR. Sin embargo, la multitud de aspectos sociales que afectan a la lucha contra la pobreza, se diluyen en una insuficiente atención (por ejemplo, la importancia de la contratación local en las actividades productivas de la empresa) por parte de los inversores ISR. Sería necesario estudiar el sistema de indicadores de este tipo (cumplimiento de los derechos laborales asumidos internacionalmente, integración de colectivos en riesgo de exclusión, pago de salarios dignos, etc.) como un todo, para poder valorar la contribución efectiva que en el marco de la ISR se realiza a la lucha contra la pobreza.”, en Informe: Problemas y retos de la Inversión Social: Integrando la Responsabilidad Social Corporativa en las decisiones de inversión, Secretaría General de Política Social y Consumo, Dirección General de Política Social de las Familias y de la Infancia, Economistas sin fronteras, Madrid, noviembre 2010, pág. 8, disponible en la página Web: http://observatoriorsc.org/wp-content/uploads/2013/11/3_integrarRSC_inversion.pdf. Consultada por última vez el 18/02/2015.

¹²⁹⁰ “Por un lado, se deberá tener presente la RSE en el momento de decidir los negocios por los que va a optar la compañía, es decir, su estrategia corporativa. Así, habrá actividades que desde el punto de vista de la responsabilidad social serán rechazables y que, por lo tanto, no deberían formar parte de la cartera de negocios. Por el contrario, puede suceder que se encuentren actividades que iniciadas con un propósito de beneficio social también sean de interés económico. Adicionalmente, determinadas políticas de compromiso social pueden ayudar a mejorar el contexto competitivo de algunos de los negocios, haciéndolos más atractivos. En el nivel de la estrategia de negocio, la RSE también puede tener su influencia. Es posible que ciertas acciones socialmente responsables se traduzcan en una reducción de costes y un aumento de la eficiencia. Sin embargo, las ventajas a nivel competitivo derivadas del mayor compromiso social de la empresa suelen corresponderse más con la diferenciación que con el liderazgo en costes. Así, las empresas y sus productos disfrutarán de un especial reconocimiento por parte de los consumidores, creándose un diferencial en su percepción respecto a los competidores que podrá traducirse en mayores ventas y fidelidad, a la vez que precios y márgenes superiores.”, en FERNÁNDEZ-GAGO, R. y MARTÍNEZ-CAMPILLO, A.: «Naturaleza Estratégica de la Responsabilidad Social Empresarial», en GCG Georgetown University – Universia, vol. 2, núm. 2, 2008, págs. 117-118, disponible en la página

lo supone la adjudicación a los trabajadores por parte de la dirección empresarial de mayores derechos que aquellos que legítimamente les perteneciesen en vista de la legislación vigente en su territorio. En páginas precedentes se ha apuntado que el hecho de dotar de mayores prerrogativas a los trabajadores aumentará la productividad de la empresa, gracias a la mejora de la calidad de vida en el entorno laboral y su expansión a la vida personal de los empleados. La vida personal y la profesional están muy conectadas, si el trabajador se siente protegido en su ámbito profesional tal situación redundará en su mayor capacidad productiva. Los empresarios deben entender que un trabajador contento, libre de una presión excesiva produce más y mejor que otro inmerso en un ambiente hostil. La postura que deben tomar los empresarios frente a los mecanismos de la responsabilidad social queda patente en la frase, *“No se trata de parecer bueno y nada más, sino de hacer algo bueno y beneficiarse de las consecuencias positivas”*¹²⁹¹.

La extensión de estas declaraciones, sobre todo los documentos unilaterales como los códigos de conducta, se convirtió en práctica habitual entre las empresas. Y puesto que el sindicalismo observó que en estos instrumentos venían establecidos aspectos muy relacionados con los intereses de los trabajadores, para sus derechos y condiciones de trabajo, se interesó por ellos. En la mayoría de estos documentos, no existía intervención sindical y nacían por las decisiones de la empresa, sin intervención de los trabajadores. Por ello las organizaciones sindicales, amparándose en su faceta de representantes de los intereses de los trabajadores, intentaron introducir sus reclamaciones dentro su redacción. Su objetivo fue transformar estos documentos, caracterizados por ejercer una función de publicidad o de lavado de imagen¹²⁹², hacia

Web: <http://gcg.universia.net/article/view/341/naturaleza-estrategica-responsabilidad-social-empresaria>. Consultada por última vez el 18/02/2015.

¹²⁹¹ *“La deriva de la RSC hacia lo rentable, lo eficaz-e, incluso, su misma mercantilización-, es imparable y positiva en todos los aspectos. La RSC debe utilizarse, por ello y con el mayor sentido pragmático, en los procesos de estrategia competitiva de cada empresa. Sólo así tendrá eficacia, no sólo económica, sino también social. Todas las empresas tienen que replantearse este tema a fondo porque muchas veces en la concreción de la RSC ha prevalecido el simple mimetismo, cuando no la improvisación más absoluta. No se trata de parecer bueno y nada más, sino de hacer algo bueno y beneficiarse de las consecuencias positivas. La RSC –denlo por seguro todos los empresarios– irá transformándose y refinándose como lo hace el propio concepto de empresa. No es una moda pasajera. Está aquí para quedarse y habrá que aceptarla con sus excesos, sus ventajas y sus limitaciones.”*, en GARRIGUES WALKER, A. y TRULLENQUE SANJUÁN, F. E.: «Responsabilidad social corporativa: ¿Papel mojado o necesidad estratégica», en *Harvard. Deusto Business Review*, núm. 164, 2008, pág. 36, disponible en la página Web:

<http://www.camaravalencia.com/colecciondirectivos/fichaArticulo.asp?intArticulo=2627>. Consultada por última vez el 18/02/2015.

¹²⁹² *“Los AMIs constituyen un importante avance en el crear un campo para las relaciones industriales internacionales, en especial con respecto a los primitivos códigos corporativos de conducta.”*, en HAMMER, N.: «Acuerdos Marco Internacionales en el contexto de la producción mundial», en PAPADAKIS, K. (Edit.): *Diálogo social y acuerdos transfronterizos...* op. cit. pág. 129.

unos instrumentos que alcanzarán una función más comprometida con la mejora de las condiciones laborales y del disfrute de derechos más amplios. Mejoras que deberán saltar al ámbito transnacional sin importar el lugar donde se realicen los trabajos, creando una norma internacional de trabajo para la empresa transnacional. Norma que adquirirá un carácter consensual al negociarse con la representación de los trabajadores, desde este hecho ya no será una simple expresión del poder regulador del empresario como se demuestran en la firma de los contratos individuales con los trabajadores¹²⁹³.

La indicada intención de las organizaciones sindicales de participar en estos instrumentos propios de la autorregulación empresarial junto con su aceptación por parte de las empresas multinacionales a esa interrelación dio precisamente lugar al nacimiento de los Acuerdos Marco Internacionales. Las organizaciones sindicales persiguieron una modificación de estos documentos unilaterales creados por la voluntad de las empresas hasta la posible inserción de los intereses de los trabajadores en su núcleo.

En definitiva, se abre una etapa de transformación donde a pesar de seguir vigente y muy en boga la voluntariedad en la adopción de los mecanismos de autorregulación, que suponen los elementos de la responsabilidad social, se abre un pequeño camino a la inclusión de unos atisbos de concertación entre las organizaciones sindicales y las corporaciones económicas¹²⁹⁴. La falta de normas reguladoras de la

¹²⁹³ “Orbene, se le forme di regolazione etiche hanno invaso il campo della corporate governance accompagnando l’espandersi dell’ordinamento impresa in ambito transnazionale, occorre considerare che da tempo esistono in modo più confidenziale processi di regolazione, diretti a gestire le conseguenze dirette dello svolgersi sul piano internazionale delle prestazioni di un mercato interno del lavoro, attraverso forme di corporate policy. La manifestazione forse più naturale dell’autonomia normativa dell’impresa transnazionale si ravvisa in quelle espressioni del potere regolamentare classico, destinate, tuttavia, ad inserirsi nei rapporti di lavoro transnazionale, ossia quei rapporti caratterizzati di una forte mobilità spacciale sul piano internazionale. Sono G. e A. Lyon-Caen ad avere, forse, per primi identificato e raggruppato quei processi normativi che, quale contropartita rispetto alla debolezza degli ordinamenti statali di fronte alle strutture dell’impresa transnazionale, vengono sviluppati/adottati de quest’ultima al fine di introdurre una disciplina rivolta esclusivamente al proprio personale (1993, p. 45). Secondo questi ultimi, l’impresa transnazionale, non potendo accontentarsi delle risposte offerte dall’applicazione dei diversi diritti locali nazionali per la gestione del proprio personale mobile, ha sviluppato autonomamente prassi di codificazioni di carattere unilaterale giungendo all’elaborazione di norme interne alle imprese transnazionali, che in alcuni casi vengono identificate con l’espressione «norme materiali internazionali d’impresa». Il loro contenuto si differenzia dal contratto in quando la loro elaborazione non é il frutto di una trattazione individuale, ma sono stabilite unilateralmente dall’impresa e vengono solo in seguito accettate dai destinatari (Sblini-Vallat 1985, p. 248)”, en NADALET. S.: «Le dinamiche delle fonti nella globalizzazione: ipotesi per un diritto transnazionale del lavoro», en *Lavoro e Diritto*, núm. 4, 2005, pág. 685.

¹²⁹⁴ “Existen ciertos signos de evolución en la configuración de estos códigos de conducta mediante la paulatina modificación del carácter unilateral de las reglas de empresa y su desplazamiento hacia fenómenos de participación y de negociación colectiva. Posiblemente apunta a una segunda fase en

negociación colectiva internacional entre las empresas y los representantes de los trabajadores en espacios transnacionales, obliga a las organizaciones sindicales a conseguir un pacto, un acuerdo con las empresas para que sus normas internas, voluntarias ya no sean adoptadas de manera unilateral por el sujeto empresarial, sino que deriven de una negociación, de un pacto con los representantes de los intereses de los trabajadores en el plano internacional. Con este objetivo en mente se recurre a la firma de los AMI para tratar de formalizar, contractualizar¹²⁹⁵, algunas disposiciones que anteriormente serían adoptadas de manera unilateral por las empresas multinacionales y aparte de ese momento se negociarán con los representantes de los trabajadores.

Los AMI suponen un avance sobre los códigos unilaterales de las empresas. Con el simple hecho de aceptar el inicio de las negociaciones con las diversas organizaciones sindicales se observa un reconocimiento de ellas como representantes

el desarrollo de estas fórmulas de regulación del espacio transnacional de las relaciones laborales cuya estabilización y generalización está por ver, pero de la que hay ya ejemplos de relevante interés, por tratarse en todos los casos de instrumentos regulativos en los que se inserta un momento negocial con mayor o menor intensidad. En efecto, por un lado se encuentran algunas experiencias de Acuerdos colectivos que establecen códigos de conducta de tipo externo, acuerdos producidos en el marco del diálogo sectorial europeo, como emblemáticamente sucede en los sectores del textil, de la piel y del curtido y del calzado¹⁸. Se trata de la pactación de un código – marco en el que se reconocen un conjunto de estándares justos de trabajo más amplio que el contenido mínimo ya señalado y en el que se incorporan prescripciones sobre jornada, salario y salud laboral, pero que no tiene fuerza de obligar directa sobre las empresas transnacionales del sector, sino que estipula una obligación de influencia de las organizaciones firmantes – asociaciones empresariales sectoriales y federaciones europeas sindicales de la CES – sobre las empresas y trabajadores de estos sectores para que se respeten estos derechos “en todos los países del mundo” y a que, en su caso, se recojan e incluyan en los “eventuales” códigos de conducta de las empresas el contenido de los derechos laborales que recoge el Acuerdo colectivo de sector. Se trata de iniciativas que se siguen extendiendo en otras ramas y sectores, afirmándose así como una posibilidad de regulación de origen colectivo que se proyecta sobre la esfera de autorregulación de las empresas transnacionales, preservando en todo caso la autonomía de éstas. Pero son más relevantes los fenómenos de negociación colectiva que se realizan con las empresas transnacionales de códigos de conducta de responsabilidad social, lo que el movimiento sindical internacional ha venido a llamar «Acuerdos Marco Internacionales» o «Acuerdos Marco Globales» [...], en BAYLOS GRAU, A.: «Códigos de conducta y Acuerdos-Marco de empresas globales: apuntes sobre su exigibilidad jurídica», en Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales, núm. 12, 2005, págs. 111-112, disponible en la página Web: http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/3422/3060. Consultada por última vez el 18/02/2015.

¹²⁹⁵ “Dese la óptica sindical en concreto, el valor de los códigos de conducta se debe evaluar «en función de su contribución a la buena goberanza» en los países en los que se instala la empresa multinacional, «fomentado la aplicación de la ley y unas relaciones laborales bien asentadas», de manera que estos instrumentos regulativos no pueden «aportar una protección adecuada a los trabajadores y trabajadoras» cuando existen obstáculos legales o políticos al respeto de los derechos humanos». Tal insistencia en el principio de autoridad y en la inmunidad del espacio regulativo decidido y controlado unilateralmente será decididamente criticada- especialmente por los sindicatos, pero también por los grupos interesados en participar en la responsabilidad social empresarial- y serán superadas por otros mecanismos regulatorios de base contractual que, manteniendo la referencia a la noción políticamente significativa y de cierto arraigo en la cultura empresarial de la responsabilidad social, transforman la naturaleza y la dinámica del proceso de formación de reglas sobre el trabajo en la empresa transnacional.”, en BAYLOS GRAU, A.: «Empresas Transnacionales y Acuerdos Marco-Globales», en GOÑI SEIN, J. L. (Dir.): *Ética empresarial y códigos de conducta...* op. cit. pág. 205.

de los trabajadores de dicho sector y ahí se constata un avance crucial para el establecimiento de una verdadera negociación colectiva con efectos jurídicos vinculantes para los firmantes. Los AMI son la punta de lanza del diálogo social entre las empresas multinacionales y los representantes de los trabajadores. Así lo observa la CSI, que, en su Congreso de Vancouver, en su punto 6 pretende el establecimiento de relaciones entre las empresas multinacionales y las organizaciones sindicales en el ámbito internacional. Ante el examen del trabajo de las Federaciones Sindicales Internacionales apoya y fomenta la conclusión de más acuerdos¹²⁹⁶.

Se tratan de mecanismos sindicales mediante los cuales se persigue el respeto de los derechos humanos en el seno y en la actividad de las empresas multinacionales¹²⁹⁷. Misión que favorecerá a los trabajadores pero no sólo a ellos. Puesto que el objetivo de las organizaciones sindicales en relación con los derechos humanos es alcanzar una protección global de los mismos en todas las partes del mundo, fin expuesto en un gran número de ocasiones a lo largo de estas páginas. Objetivo que se verá facilitado si estas organizaciones aprovechan las vías abiertas por la globalización y una de ellas, como se ha explicado, es la implantación de las empresas multinacionales en aquellos lugares donde la defensa de las prerrogativas más básicas

¹²⁹⁶ “El Congreso considera que debe darse prioridad a la consolidación de la representación sindical y la negociación colectiva y al desarrollo de unas prácticas de relaciones industriales sólidas dentro de un marco regulatorio apropiado, como el mejor y más legítimo medio de hacer que las empresas mundiales sean responsables y conseguir que tengan el máximo impacto positivo sobre la sociedad. Se congratula por tanto y apoya la promoción de un diálogo social internacional entre las Federaciones Sindicales Internacionales y sus homólogos a nivel sectorial y empresarial, incluyendo la conclusión de acuerdos marcos internacionales o globales, así como entre la CSI y las organizaciones empresariales internacionales. El Congreso pide asimismo mayor cooperación entre los sindicatos de los países de origen de las empresas multinacionales y de los países donde éstas se instalan, en relación con sus empleadores comunes.”, en Proyecto de Resolución para el 2º Congreso Mundial de la CSI, Sindicatos Mundiales, Empresas Mundiales, Vancouver, 21-25 de junio de 2010, punto 6, disponible en la página Web: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/05_Resolucion-Sindicatos_mundiales_empresas_mundiales.pdf. Consultada por última vez el 18/02/2015.

¹²⁹⁷ “Los Acuerdos Marco Internacionales o Pactos Globales se asemejan en su contenido a los códigos de conducta adoptados por las compañías multinacionales para ser aplicados a sus proveedores o contratistas, incluyendo disposiciones sobre condiciones mínimas de trabajo para todas las filiales y centros de trabajo de la empresa multinacional. Bien es cierto que no todos los códigos de conducta unilaterales reconocen cabalmente las normas laborales fundamentales, a diferencia de los Pactos Globales caracterizados todos ellos por hacer una referencia expresa al núcleo mínimo de derechos definidos por las normas fundamentales de la OIT, incorporando los Convenios 87 y 98 OIT-libertad sindical y negociación colectiva- y alguno de ellos el Convenio 135 sobre representantes de los trabajadores. [...] Muchos de los Pactos Globales invocan, por lo demás, los instrumentos internacionales sobre RS de las empresas multinacionales diseñados por la OIT, OCDE y ONU.”, en MERINO SEGOVIA, A.: «Responsabilidad social corporativa: su dimensión laboral», en *Documentación laboral*, núm. 75, 2005, págs. 75-76.

es una batalla en la cual los derechos humanos están siendo derrotados habitualmente¹²⁹⁸.

Más allá de la regularización de la invulnerabilidad de los derechos humanos desde la perspectiva de la organización sindical, y cada vez más por parte de la patronal, con la negociación de estos mecanismos de “pseudo-negociación” colectiva se intenta finalmente implantar una mínima base homogénea de las condiciones de trabajo para todos los trabajadores de la empresa multinacional independientemente del lugar en el que presten sus servicios¹²⁹⁹, a veces este tipo de medidas quedan ensombrecidas puesto que en algunos casos sólo se indican el necesario respeto a la legislación nacional. El objetivo de homogeneizar los derechos y las condiciones para todos los empleados de la multinacional¹³⁰⁰ es muy ambicioso para conseguirlo en primera instancia. Por ello inicialmente se darán pasos pequeños hacia esa homogeneización global, no igualando todas las sedes nacionales entre sí sino asentando un nivel básico de condiciones y derechos. La función es establecer mínimos que posteriormente tengan visos de ser superados a través de la implicación de los representantes

¹²⁹⁸ “En este contexto, se debe valorar de nuevo el papel del AMIs. A fin de que se conviertan en una parte útil de una estrategia laboral global, los AMIs deben entenderse y utilizarse básicamente como herramientas de organización global que se puedan valorados por sus resultados. Allí donde los derechos como la libertad de asociación y de negociación colectiva se afirman, los AMIs deberían contener disposiciones que garanticen el ejercicio real de estos derechos.”, en GALLIN, D.: «Acuerdos Marco Internacionales: una nueva valoración», en PAPADAKIS, K. (Edit.): *Diálogo social y acuerdos transfronterizos...* op. cit. pág. 65.

¹²⁹⁹ “El contenido fundamental de estos acuerdos es el establecimiento consensuado de condiciones mínimas de trabajo en todos los centros de la empresa multinacional. Este piso mínimo se suele condensar en los ya conocidos derechos laborales garantizados como núcleo mínimo por las normas laborales fundamentales de la OIT, pero es también frecuente que se amplíe el contenido de los mismos a otras cuestiones relevantes que implican una ampliación del alcance de ese piso igualador de las condiciones de competencia internacional entre empresas que significan los estándares de trabajo. Puede ser también que multinacional y sindicato resuelvan estabilizar mecanismos de diálogo a través de Memorandums de Entendimiento que, a la postre, pueden fructificar en acuerdos de mayor envergadura. Hoy día, ya existen Acuerdos que extienden su contenido a contratistas y proveedores.”, en CORTINA, R.: *La dimensión transnacional de la negociación colectiva los Acuerdos Marcos Globales*, UNI Global Américas, Friedrich Ebert Stiftung Argentina, Buenos Aires, 2011, series aportes núm. 14, pág. 12, disponible en la página Web: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/08674.pdf>. Consultada por última vez el 18/02/2015.

¹³⁰⁰ “Desde esta perspectiva, por tanto, se podría plantear la superación de las diferencias normativas de origen estatal en materia laboral para los trabajadores de una misma (gran) empresa transnacional a partir de una regulación relativamente homogénea de estándares de trabajo de todos los empleados de la misma. Es decir, la creación de una normatividad laboral de empresa, más allá de las diferentes normas laborales nacionales que sirven de referencia fragmentada de la relación laboral, que se independice en su aplicación de los mecanismos de control externos provenientes de los diferentes sistemas jurídicos nacionales. La empresa transnacional tendería así a la regulación autónoma de las relaciones laborales en el espacio libre delimitado por el perímetro de la organización empresarial y productiva tal como resulte diseñado por ésta, de manera que ese centro de imputación normativo sería una pura autoreferencia a la subjetividad de la empresa y a los elementos de cooperación interempresarial que ésta defina.”, en BAYLOS GRAU, A.: «Los Acuerdos-Marco de empresas globales: una nueva manifestación de la dimensión transnacional de la autonomía colectiva», en *Revista de Derecho Social*, núm. 28, 2004, pág. 195.

nacionales de los trabajadores, cada uno de ellos desde el nivel básico de los derechos humanos protegidos y respetados deberá avanzar en función de sus características propias.

La ausencia de regulación obligatoria¹³⁰¹ donde se mueve la empresa multinacional posibilitará la autorregulación¹³⁰². Este hecho indiscutible marcará profundamente la naturaleza de los Acuerdos Marco, los productos que nazcan del seno empresarial y del acuerdo con las organizaciones sindical a nivel internacional no están respaldados por ningún sistema de normas. Por ello son instrumentos carentes de valor legal estrictamente, las posibles controversias que surjan en su aplicación no podrán plantearse ante ningún orden jurisdiccional¹³⁰³. Así estos productos auto-normativos se encuadran en la categoría de derecho blando o “soft law”¹³⁰⁴. Grupo integrado por unos instrumentos que no siendo obligatorios jurídicamente cuentan con una influencia social importante, quién no cumpla con los preceptos de esa norma incurrirá en un descrédito social. Sin embargo, su comportamiento será jurídicamente irreprochable, al menos que

¹³⁰¹ “Conviene recordar, además, que los acuerdos marco internacionales constituyen experiencias convencionales que se desarrollan al margen de la legislación, sin contar con un sustento jurídico- en el derecho nacional o en el internacional- en el que puedan apoyarse; son así instrumentos convencionales que ha surgido y se han consolidado en los entresijos del Derecho, sin que exista una normativa que los contemple y, en cierto modo, anticipándose a ésta.”, en PÉREZ YÁÑEZ, R. M^a.: «Los Acuerdos Marco Internacionales como experiencias de la negociación colectiva transnacional», en ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. J. (Coord.): *Observatorio de la negociación colectiva: Empleo público, igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización*, CC. OO., Cinca, Madrid, 2010, págs. 480-481.

¹³⁰² “La empresa transnacional se sitúa por tanto fuera de los campos normativos típicos, estatal o internacional. Pero eso no quiere decir que no sea capaz de crear un campo de regulación autónomo, partiendo de su propia esfera privada de actuación.”, en BAYLOS GRAU, A.: «Los Acuerdos-Marco de empresas globales: una nueva manifestación de la dimensión transnacional de la autonomía colectiva... op. cit. págs. 194-195.

¹³⁰³ “Muchos autores hacen hincapié en que los AMIs no son instrumentos legalmente vinculantes desde un punto de vista legal nacional, ya que no se pueden presentar ante los tribunales nacionales para que den lugar a sentencias exigibles o a la adopción de sanciones legales en caso de que no se apliquen.”, en PAPADAKIS, K.; CASALE, G. y TSOTROUDI, K.: «Acuerdos Marco Internacionales como elemento de un Marco transfronterizo de las relaciones industriales», en PAPADAKIS, K. (Edit.): *Diálogo social y acuerdos transfronterizos...* op. cit. pág. 106.

¹³⁰⁴ “Debemos advertir que la expresión no ha encontrado un significado unívoco. En efecto, por un lado se utiliza en relación con instrumentos heterogéneos en los que suelen concurrir dos elementos, el carácter no jurídicamente vinculante –si bien por factores diversos– y una cierta relevancia jurídica. Así en relación con resoluciones no vinculantes de organizaciones internacionales, instrumentos de actores no estatales y los denominados acuerdos no normativos. Por otro lado encontramos la expresión referida al contenido de instrumentos, bien jurídicamente vinculantes (legal soft law) o no (instrumentos entonces, doblemente “soft”). En conjunto se aprecia que la expresión se aplica a instrumentos cuya juridicidad es dudosa o cuya fuerza vinculante se cuestiona. La evaluación del soft law por lo que hace a los fenómenos que engloba y a la propia expresión, será tributaria del concepto de “Derecho” que se adopte y de lo que la propia expresión evoque según usos doctrinales. Generalmente el término “law” evoca la obligación jurídica, de ahí las reticencias a verlo empleado en relación con fenómenos donde ésta no se verifique.”, en MAZUELOS BELLIDO, Á.: «Soft Law, ¿Mucho ruido y pocas nueces ?», en *Revista Electrónica de Estudios Internacionales*, núm. 8, 2004, pág. 2, disponible en la página Web: http://www.reei.org/index.php/revista/num8/archivos/MazuelosBellido_reei8_.pdf. Consultada por última vez el 18/02/2015.

con tal incumplimiento vulnera a su vez una norma jurídica de dicho territorio y entonces si podrá denunciarse, no con base en AMI, sino a la legislación nacional.

Al ser encuadrados dentro del tal grupo, los AMI carecerán por definición de una de las características que conforman a los elementos calificados de norma jurídica. Los Acuerdos Marco adolecen del efecto o consecuencia jurídica, que también se suele llamar sanción, propia de las normas jurídicas. Sin embargo, la clasificación inicial en la categoría de derecho blando no supone negar a los AMI cualquier valor. Son rotundamente derecho blando, su nacimiento al no poder ampararse en una norma legal les condiciona a que inicialmente no posean valor jurídico¹³⁰⁵, pero en ningún momento se ha querido afirmar que estos pactos internacionales no puedan dotarse de valor legal. Posteriormente a través del cumplimiento de una serie de requisitos y procesos podrán adquirirlo.

La manera de alcanzar la virtualidad de norma jurídica con todos sus efectos ha sido planteada por la doctrina científica con varias alternativas¹³⁰⁶.

La primera táctica será la inclusión de los Acuerdos Marco a modo de cláusulas en el contenido obligacional de los contratos que la empresa multinacional realice con el resto de la cadena de producción y distribución. Así por ejemplo cuando la empresa transnacional contrate la externalización de una parte de su producción (recuérdese el apartado de la deslocalización productiva) con otras empresas, en dicho contrato, dentro del pliego de condiciones para el correcto desarrollo de la actividad, se fijará el respeto al Acuerdo Marco vigente por la empresa contratada. Este tipo de cláusulas podrán también establecerse en contratos de distribución, con proveedores, en la fundación de filiales y franquicias. Con esta inclusión en el contrato, la empresa que realiza negocios con la multinacional está obligada a respetar los términos de los AMI. Gracias al contrato

¹³⁰⁵ Sobre el valor jurídico de los mecanismos de responsabilidad social un artículo muy interesante y novedoso es el de profesor GOÑI SEIN; *“La eficacia jurídica dependerá del valor intrínseco de la formulación y de la estructura condicional de la misma. Así tendrán alcance jurídico aquellas que conlleven una obligación jurídica, mientras que aquellas otras que no engendran una situación de exigibilidad a la empresa transnacional, generarán básicamente obligaciones o responsabilidades morales.”*, en GOÑI SEIN, J. L.: «Valor jurídico de los códigos de conducta empresariales», en GOÑI SEIN, J. L. (Dir.): *Ética empresarial y códigos de conducta*, La ley, Madrid, 2011, pág. 598.

¹³⁰⁶ *“Un primer medio de dotar de efectos jurídicos a los AMIs consiste en su integración en otras normas legalmente vinculantes. Muchas empresas incluyen sus AMIs en los contratos con los subcontratistas. La empresa también puede referirse al AMI en los convenios colectivos celebrados en cada país o en cada filial, lo cual reforzaría la propiedad colectiva de los actores locales. Esto dotaría al AMI de los efectos jurídicos de un convenio colectivo según la legislación laboral nacional. Eso tendría la ventaja de aumentar la certidumbre legal.”*, en SOBCZAK, A.: «Aspectos legales de los Acuerdos Marco Internacionales en el campo de la Responsabilidad Social de las empresas », en PAPADAKIS, K. (Edit.): *Diálogo social y acuerdos transfronterizos...* op. cit. pág. 159.

entre dos empresas la exigibilidad jurídica del acuerdo queda asegurada y sus posibles vulneraciones serán sancionadas por los órganos jurisdiccionales mercantiles. Pero la protección del trabajador es mínima, al ser una jurisdicción mercantil la que proceda a su resolución, con la resolución del vínculo contractual que aspectos positivos tiene para el trabajador, desde mi punto de vista ningún, es más se podrá comprometer su trabajo.

Otro método fuera del ámbito mercantil es la inclusión de los Acuerdos Marco en el seno de la negociación colectiva. Se trata de la negociación colectiva de rango nacional, cada instrumento emanado del libre ejercicio del derecho a la negociación colectiva recogerá en su texto el Acuerdo Marco. Cuando se proceda a realizar la negociación de un convenio colectivo entre la dirección empresarial de una sede y la consiguiente representación de los trabajadores, el AMI se incluirá en el contenido obligacional del convenio colectivo. De esta forma al establecerse en el convenio colectivo, dependerá de los requisitos legales nacionales para determinar su valor, el Acuerdo estará dotado con la misma validez que el documento en el cual se encuentra incluido. Cuando se produzca un incumplimiento del AMI se estará vulnerando una parte del convenio colectivo y podrá ser sancionado por la jurisdicción social. Esta experiencia logrará su eficacia máxima cuando pueda trasladarse al ámbito internacional, mediante los supuestos de negociación colectiva internacional, es decir, que los AMI se inserten o se constituyan como convenios colectivos negociados entre los representantes de los trabajadores y los empresarios en el ámbito transnacional¹³⁰⁷. Pero esta opción es aún muy remota al carecer de una regulación sobre negociación colectiva internacional, salvo el modelo de las organizaciones internacionales de carácter regional (Unión Europea).

Otro supuesto enmarcado en la protección laboral es la inclusión en cada contrato laboral individual del AMI. Opción muy discutida, dado que el trabajador no tiene en la mayoría de las ocasiones capacidad real de negociación, el contrato de

¹³⁰⁷ “La cuestión está en saber hasta qué punto se pueden atribuir al acuerdo colectivo transnacional sectorial o a los pactos entre empresa transnacional y los interlocutores sindicales, destinados a actuar en terceros países o ante otros empresarios, los efectos típicos de la negociación colectiva nacional. La aplicación de los mencionados Acuerdos colectivos transnacionales en terceros países o en países distintos del país en que se localiza la dirección central de la empresa transnacional tropieza con considerables dificultades. Éstas tienen que ver –como ya se ha apuntado– con las condiciones de representatividad, de legitimación de las organizaciones signatarias o de cualquier otra establecida en cada ordenamiento jurídico nacional para reconocer eficacia jurídica a los acuerdos colectivos. Su fuerza de obligar depende de los procedimientos y reglas de asunción de dichos acuerdos fijados en cada país. El Acuerdo marco no es susceptible de crear derechos si no supera las singulares condiciones exigidas como condición de validez de un acuerdo colectivo por cada normativa nacional.”, en GOÑI SEIN, J. L.: «Valor jurídico de los códigos de conducta empresariales»... op. cit. pág. 610.

trabajo es un contrato casi de adhesión, se firma lo que se le entrega. Además esta solución es parcial cada contrato deberá contenerlo, aumentarán las desigualdad entre los trabajadores, unos lo tendrán y otros no. Ineficacia que esta opción que manifiesta su máxima expresión en los casos del trabajo informal.

También existen postulados que han derivado la adquisición del valor legal de los AMI a circunstancias más forzadas desde el plano jurídico, dado que no se apoyan en un contrato o en un mecanismo de la negociación colectiva, sino que han entendido la fiscalización de los Acuerdos Marco en virtud de la legislación mercantil de protección de los consumidores existente en el ordenamiento jurídico de cada Estado. Esta hipótesis se asentaría sobre la protección al consumidor ante el empleo por parte de las empresas multinacionales de publicidad engañosa, la defensa entraría en acción si con el desarrollo de la actividad empresarial se incumpliese los preceptos del AMI, utilizado en la promoción de los productos o servicios de la empresa¹³⁰⁸. La conexión es francamente difícil dado que se debe probar el hecho de que el consumidor ha decidido elegir ese producto y no otro de la competencia porque la empresa ha empleado el AMI, con sus bondades para con los trabajadores, ciudadanos etc., para llamar su atención e influir en su decisión final. En esta opción, depende única y exclusivamente de la opinión del consumidor¹³⁰⁹, siendo el único capacitado para emprender acciones legales ante los tribunales. La disputa llegará a la jurisdicción siempre y cuando el consumidor determine que con el incumplimiento empresarial del AMI se ha traicionado la confianza depositada en esa empresa.

La vinculación entre el incumplimiento del AMI y la publicidad engañosa se podrá dar sólo en los consumidores socialmente concienciados, es decir, que consumen unos productos y no otros en virtud de sí en su fabricación no se han violado los derechos de los trabajadores, no se ha causado daños medio ambientales, etc.

¹³⁰⁸ “Se sancionaría a la empresa que hubiera utilizado el AMI en su política de comunicación con los consumidores y no respetara su contenido.”, en SOBCZAK, A.: «Aspectos legales de los Acuerdos Marco Internacionales... op. cit. pág. 159

¹³⁰⁹ “Si acaso, aquí podría tratar de recurrirse a la legislación sobre consumo, con el fin de demandar por publicidad engañosa a la empresa multinacional que difunde unos compromisos en materia de responsabilidad social que luego no honra. Pero entonces los legitimados no serían, al menos en principio, los trabajadores o las organizaciones sindicales, sino los consumidores que compraron productos creyendo en la actitud socialmente responsable de la empresa. O, en todo caso, sus organizaciones. Habría que examinar con más calma, de todas formas, la posibilidad de que los sindicatos puedan valerse de su capacidad general de representación de los intereses de los trabajadores con tal fin.”, en SANGUINETI RAYMOND, W.: «Eficacia jurídica de los productos de la acción sindical transnacional», en *Lluvia fina Revista jurídica del Estado social*, sin paginación o más información al ser una versión online disponible en la página Web: <http://lluviafina.es/?p=149>. Consultada por última vez el 18/02/2015.

En definitiva, esta opción solo será aplicable si la empresa para captar este tipo de clientela emplea un reclamo publicitario vanagloriándose de ser una corporación socialmente responsable a través del cumplimiento del Acuerdo Marco, por el cual se comprometió a respetar una serie de derechos y condiciones de los trabajadores que prestan sus servicios para ella, de la sociedad y del entorno natural en el que se ubica. Sólo en este supuesto podrá ser enjuiciado por publicidad engañosa, siempre que su actividad no tenga correlación con los compromisos adquiridos.

La coexistencia de estas circunstancias, el empleo directo del acuerdo en su publicidad y que el consumidor la seleccionase por su carácter socialmente responsable, hace que la virtualidad de este método para adquirir la validez legal de los AMI sea muy reducida.

Aunque el AMI adquiera efecto jurídico, al tratarse de una reclamación en el orden mercantil, los beneficiarios del fallo judicial serán los consumidores, a los que se les restablecerá a su posición anterior a la realización del negocio jurídico con la empresa incumplidora, pero para los trabajadores de esa empresa no tendrá ningún efecto directo en sus condiciones. Los obreros deberán esperar a que la empresa con el fin evitar nuevos pleitos por publicidad engañosa revierta las vulneraciones del pacto, situación que tiene pocos visos de prosperar al depender de la política empresarial respecto a su imagen comercial. Una alternativa abierta a la empresa para no cumplir con el Acuerdo Marco es modificar su publicidad y no mencionar más el AMI. Así las vulneraciones del pacto, y el consiguiente perjuicio para los trabajadores, quedarán fuera de la protección por publicidad engañosa.

La adjudicación de efectos legales puede ser realizada también por los tribunales al recurrir a que los postulados insertados en dichos documentos constituyen una costumbre alegable ante un juicio¹³¹⁰.

¹³¹⁰ “Los tribunales también pueden reconocer los efectos jurídicos de un AMI aun cuando no esté incorporado a otra obligación de carácter legal. El tribunal puede recurrir a la idea de «reglas consuetudinarias» que engendran efectos jurídicos si el acuerdo se ha aplicado durante un determinado período de tiempo. En muchas legislaciones laborales nacionales, las reglas consuetudinarias garantizan que no se puedan retirar a los trabajadores las ventajas sociales a menos que se siga un determinado procedimiento.”, en SOBCZAK, A.: «Aspectos legales de los Acuerdos Marco Internacionales... op. cit. pág. 159.

Excluyendo estos postulados sobre la captación de efectos legales por parte de los acuerdos, ellos se crean con base en un pacto, a una negociación con la ausencia de efectos jurídicos. Sólo a través de la labor del sindicato y la voluntad positiva de las empresas podrán adquirir validez legal. Otra de las posibilidades será que los firmantes de tal pacto recurran a la fijación de unas cláusulas donde se sometan a la jurisdicción de un determinado ordenamiento, este aspecto será puntualizado en el momento que se trate la relación de la organización sindical global con los mecanismos de responsabilidad social, ahí se indicará en relación a la posible fiscalización judicial de los códigos de conducta pero se extenderá a los AMI y a los demás mecanismos de responsabilidad corporativa que se han planteado y se plantearán a lo largo de esta investigación.

Ante la falta de regulación internacional actualmente los AMI suponen un escalafón intermedio, un paso en la consolidación de una futura negociación colectiva transnacional con plenos efectos jurídicos¹³¹¹ pero en la actualidad su virtualidad jurídica se ciñe estrictamente al acuerdo entre las organizaciones firmantes¹³¹².

Y ¿es posible aventurar que en un futuro estos mecanismos de la responsabilidad social devengan en experiencias de negociaciones colectivas transnacionales y que el firmante por parte de los trabajadores no sea las Federaciones Sindicales Internacionales (debe recordarse la duda sobre su representatividad al ser

¹³¹¹ “*Todo esto indica que estos instrumentos no están todavía suficientemente desarrollados y su contenido es en la mayoría de las ocasiones muy general y ambiguo. Por consiguiente, aunque este tipo de acuerdos suponen un paso inicial importante en la potencial instauración de la negociación colectiva de ámbito supranacional, no podemos afirmar que en la actualidad impliquen la internacionalización de los derechos humanos y laborales.*”, en MAIRA VIDAL, M^a. M.: «Los Acuerdos Marco Internacionales ¿de la responsabilidad social empresarial a la negociación colectiva supranacional?... op. cit. pág. 19.

¹³¹² “*No tiene efectos normativos tal como lo conocemos puesto que no existe una norma imperativa (forzosamente nacional) que imponga un conjunto de condiciones de trabajo de forma objetiva y externa a los contratos individuales de trabajo de los empleados de la empresa. De manera que aunque el contenido de estos acuerdos marco se dedique en su gran mayoría a la regulación de estándares de trabajo aplicables a los trabajadores de la empresa en cualquiera de sus lugares de producción, no hay normatividad en tales prescripciones. En gran medida, por tanto, el enunciado de los estándares de trabajo, incluso las prohibiciones netas de utilizar trabajo infantil o forzoso, así como la determinación de las condiciones generales de prestación del trabajo – en igualdad de oportunidades, ante el pleno y libre funcionamiento de las organizaciones sindicales y sus facultades de acción, en especial la negociación colectiva - se presenta como un compromiso que adopta la empresa transnacional y que ella misma se responsabiliza de aplicar en lo concreto. Pero lo cierto es que este compromiso se sustancia en la aplicación de estas condiciones laborales a todos los trabajadores de la empresa, lo que sin duda implica que éstos no pueden renunciar a las mismas ni pueden pactar individualmente condiciones contrarias. El centro de gravedad se sitúa por consiguiente en la vinculación de la empresa a su compromiso acordado con los sindicatos. La gran mayoría de lo pactado implica que le empresa está sujeta a muy precisas obligaciones de hacer o a una cuidadosa abstención de emprender acciones discriminatorias o antisindicales.*”, en BAYLOS GRAU, A.: «Códigos de conducta y Acuerdos-Marco de empresas globales: apuntes sobre su exigibilidad jurídica... op. cit. págs. 119-120.

organizaciones de grado, es decir asociaciones de asociaciones) y lo sea el pretendido sindicato global? Desde mi punto de vista no es sólo una ilusión jurídica, sino que esta traslación comportará numerosos beneficios para los trabajadores de todas las sedes de la empresa signataria, y, como se ha recalcado en este trabajo, el disfrute de estas ventajas deberá extenderse a la totalidad de la ciudadanía donde la empresa esté instalada.

El conocimiento de estos documentos será fundamental para ir avanzando en la posible constitución de la capacidad de negociación del futuro sindicato global de los convenios colectivos internacionales. De esta manera, con base en las grandes aportaciones de los autores más destacados de la doctrina científica, se analizará los aspectos cruciales de los AMI. En este estudio se empleará la referencia a expresiones prácticas de los Acuerdos Marco para mostrar su contenido.

IV.II.A) Partes intervinientes

Uno de los aspectos a analizar en los Acuerdos Marco es el relacionado con la subjetividad¹³¹³. La validez y eficacia¹³¹⁴ de los pactos en la ciencia jurídica dependen de la capacidad de sus firmantes¹³¹⁵.

Este análisis al incardinarse en un estudio de temática laboral y los AMI son mecanismos inmersos en el mundo de la regulación de las relaciones laborales, el poder contractual de los sujetos debería venir conferido por el ordenamiento laboral. Pero en este punto nos encontramos con una dificultad añadida, la ya consabida inexistencia de regulación que marque las pautas para determinar la capacidad de los sujetos, a diferencia del ámbito interno de los Estados¹³¹⁶. En España, por ejemplo, dicha

¹³¹³ En el estudio de las partes firmantes de los acuerdos se ha acudido a los estudios tanto de BAYLOS GRAU, A.: «Empresas Transnacionales y Acuerdos... op. cit. págs. 211 y ss. SOBCZAK, A.: «Aspectos legales de los Acuerdos Marco Internacionales ... op. cit. págs. 149 -154 y BAYLOS GRAU, A.: «Códigos de conducta y Acuerdos-Marco de empresas globales: apuntes sobre su exigibilidad jurídica... op. cit. págs. 112-138.

¹³¹⁴ “En general, se puede observar una asimetría entre el alcance de la autoridad o la representatividad de ambos lados de las negociaciones y el alcance de la cobertura de los AMIs.”, en PAPADAKIS, K.; CASALE, G. y TSOTROUDI, K.: «Acuerdos Marco internacionales como elemento de un Marco transfronterizo de las relaciones industriales»... op. cit. pág. 98.

¹³¹⁵ “La determinación de los sujetos es por tanto la construcción de una relación de interlocución entre las partes de una relación obligatoria, contractual, que contiene en sí un significado muy evidente de reconocimiento mutuo de la subjetividad [...]”, en BAYLOS GRAU, A.: «Empresas Transnacionales y Acuerdos Marco-Globales... op. cit. pág. 211.

¹³¹⁶ “La ausencia significada de un referente regulador a nivel transnacional de esta singular manifestación de negociación colectiva hace que su proceso de desarrollo responda a un notable

capacitación derivará de los preceptos del Estatuto de los Trabajadores. Por lo tanto en lo referente a los AMI se deberá regir por otros parámetros alejados de las regulaciones jurídicas.

Una cuestión está clara, al tratarse de un pacto en el ámbito laboral, deberán estar representadas las dos partes antagónicas de la relación laboral; el empresario y el trabajador.

Por el lado empresarial se constata que, en gran parte de los AMI consultados, la corporación económica se presenta en la negociación a través de unos representantes de la dirección central. Esta decisión encaja con la Recomendación núm. 91 de la OIT¹³¹⁷, sobre contratos colectivos, aprobada durante el desarrollo de su reunión número 34, el 29 junio 1951 y en concreto con su punto 2.1., por el cual se define lo que entiende la OIT como contrato colectivo, que no otra cosa que la negociación de un acuerdo por los representantes de los trabajadores y los empresarios, que pueden acudir a la negociación bien individualmente o en nombre de un grupo, o de varias empresas¹³¹⁸. Hasta aquí todo parece muy sencillo, los responsables de la empresa multinacional son los encargados de la negociación y firma del Acuerdo. Pero el problema ocurre no en las empresas de organización tradicional, donde la dirección central controla a las demás sedes y lo acatado por ella es obligatorio para las demás,

*casuismo*16. Heterogeneidad de la cual constituyen palmaria manifestación las fórmulas destinadas a seleccionar a quienes, careciendo de legitimación directa en Derecho (sólo vagas referencias a un mandato explícito o implícito ampararían tal función), sin embargo, la van a tener de hecho para negociar y firmar los AMI.”, en FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J.: «Los sujetos protagonistas de los Acuerdos Marco Internacionales», en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 28, 2012, pág. 4., “Ausencia de normas y variabilidad de condicionantes como singularidades frente a los modelos nacionales de negociación conocidos a la hora de delimitar las partes en estos instrumentos,”, en FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J.: «Los sujetos protagonistas de los Acuerdos Marco Internacionales... op .cit. pág. 6.

¹³¹⁷ “Las partes en las negociaciones del AMI suelen ser la dirección de la EMN procedente de la sede central (empresa principal) y las FSM. Esto parece corresponderse con la referencia de la Recomendación nº 91 a las negociaciones entre un empleador y una o varias organizaciones representativas de trabajadores.”, en PAPADAKIS, K.; CASALE, G. y TSOTROUDI, K.: «Acuerdos Marco internacionales como elemento de un Marco transfronterizo de las relaciones industriales»... op. cit. pág. 98.

¹³¹⁸ Punto 2.1. Recomendación de la OIT núm. 91 sobre contratos colectivos: A los efectos de la presente Recomendación, la expresión contrato colectivo comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional. Disponible en la página Web:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R091. Consultada por última vez el 22/04/2015.

sino en los casos de sujetos empresariales complejos¹³¹⁹, donde existen multitud de centros de poder y decisión independientes. Organización empresarial que está a la orden del día en la mayor parte de las empresas multinacionales¹³²⁰. Por ejemplo, muchas corporaciones económicas se organizan en grupos empresariales y no en una única empresa con una sola personalidad jurídica.

El problema en ello radica en primer lugar en la dificultad de identificar los diferentes tipos de organización que se tratan, puesto que dentro de sus propias regulaciones se observan diferentes denominaciones para sujetos similares¹³²¹. Dificultad agravada por la diversidad terminológica que se halla en legislaciones

¹³¹⁹ “La revolución que originan las nuevas formas de organizar el trabajo que en definitiva descompone la empresa unitaria, como no podía ser de otra manera se ha dejado sentir espacialmente en la dimensión colectiva de las relaciones de trabajo. De hecho, tras más de dos décadas desde su irrupción, son evidentes los resultados corrosivos que están produciendo tanto en el sujeto como en los escenarios y en las reglas e instrumentos tradicionales de acción colectiva.”, en GALLARDO MOYA, R.: «La articulación de los derechos colectivos y del sujeto sindical en los empresarios complejos», en GAETA, L. y GALLARDO MOYA, R.(Dir.): *Los Empresarios complejos: un reto para el derecho del trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2010, pág. 229.

¹³²⁰ “Como ha señalado la doctrina, los grupos de empresas son un fenómeno cada vez más extendido en la sociedad de nuestro tiempo y revisten una complejidad en su estructuración que dificulta no sólo su regulación legal sino, incluso, su propia caracterización o definición, ya que surgen como consecuencia de un proceso muy dinámico, en el marco de una economía de mercado cada vez más desregulada y en el que frecuentemente las normas jurídicas van a remolque de la realidad práctica. La constitución de un grupo requiere que al menos dos empresas diferenciadas mantengan algún tipo de coordinación, o subordinación, comercial u organizativa, aunque manteniendo cada una su propia personalidad jurídica, aspecto resaltado por la sentencia del Tribunal Supremo de 30 de junio de 1993 (RJ 1993, 4939) , citada por las recurrentes: “Desde el punto de vista jurídico formal, los componentes del grupo gozan de autonomía y personalidad jurídica propia como personas –físicas o jurídicas–, como empresas diferenciadas que son; pero la concentración, el grupo, genera vínculos económicos y organizativos derivados del propósito principal de la obtención de un fin empresarial común; unidad económica a la que se subordinan todas las empresas componentes, que se refleja en la acción unitaria al exterior. En síntesis, el núcleo del grupo de empresas está en la dominación –empresa dominante– y situación de dependencia, y en la unidad de dirección. De este planteamiento del grupo de empresas arrancan las normas de protección a los acreedores, a los componentes minoritarios y a los trabajadores”. Sintetizando, podría decirse que las notas básicas definitorias del grupo de empresas son la unidad económica y diversidad jurídica.”, en Sentencia de Tribunal Superior de Justicia de la Rioja, 138/2001 de 26 de junio de 2001, Fundamento Jurídico 7.

¹³²¹ “La descripción del grupo de empresas en esos preceptos, pese a su relativa heterogeneidad, posee como denominador común la exclusiva contemplación de los grupos de empresas por subordinación, verticales o jerárquicos, los «Holdings» (Unterordnungskonzern) en los que existe una empresa dominante mientras que el resto de empresas filiales o participadas que conforman el grupo son controladas por aquélla. Sin embargo, en la realidad jurídica también son admisibles los grupos de empresas por coordinación u horizontales (Gleichordnungskonzern), como las Uniones Temporales de Empresas o las Agrupaciones de Interés Económico, esto es, aquellos en los que la relación entre las diversas empresas integrantes se da en un plano de igualdad.”, en SEMPERE NAVARRO, A. y ARETA MARTÍNEZ, Mª.: «El Derecho del Trabajo y los Grupos de Empresas: inventario», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 48, 2004, pág. 99, disponible en la página Web: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/48/Est05.pdf. Consultada por última vez el 19/02/2015.

nacionales, donde el concepto de grupo de empresas varía en función de la regulación a aplicar¹³²².

Por ello, la firma del acuerdo por el representante de la empresa matriz puede plantear problemas de eficacia¹³²³, que posteriormente se analizarán, en la aplicación de los AMI al resto de la organización¹³²⁴. La dificultad estriba en que los Acuerdos Marco obligarán sólo a la empresa firmante, no dispone de eficacia “*erga omnes*” similar a los convenios colectivos estatutarios de la legislación laboral española. Se duda si la decisión de la empresa matriz afectará al resto automáticamente o deberán adscribirse al pacto individualmente. Los problemas de alcance se plantean también en relación con su cadena de distribución, proveedores, contratistas.

Y por la otra parte, se localizan los trabajadores, así en principio y a raíz de la diversidad de efectos de los AMI se observan dos tipos de trabajadores, aquellos a quienes afectará su contenido y a los que no¹³²⁵. La representación de los trabajadores

¹³²² “Bueno es comenzar poniendo por delante un par de dificultades con las que cualquier estudio sobre este campo se tropieza. De entrada, la terminología ayuda poco; no sólo la mayoría de los grupos empresariales omiten el autopresentarse como tales, sino que también se da el fenómeno inverso (agrupaciones productivas que se autodenominan así y que, sin embargo, no cumplen las exigencias jurídicas del caso). Pero el obstáculo principal para la elaboración de un marco conceptual unitario sobre la figura en cuestión deriva de su propia multivalencia; los diversos bloques temáticos a cuyo alrededor se nuclean las normas (mercantil, tributario, administrativo, etc.) han actuado con autonomía a la hora de identificarla. En realidad, poca sorpresa causa que habiendo heterogeneidad de conceptos sobre lo que sea la empresa suceda lo mismo cuando se habla de su agrupación. Tal pluralidad de significados, si acaso, se agrava cuando llegamos al Derecho del Trabajo y observamos que incluso la conceptualización del grupo empresarial varía en (negociación de convenios, constitución de órganos representativos) o individuales (traslados, antigüedad, etc.), de temas procesales (legitimación, prescripción de acciones, etc.) o de infracciones administrativas (responsabilidad, reincidencias, etc.), etc.”, en SEMPERE NAVARRO, A. y ARETA MARTÍNEZ, M^a.: «El Derecho del Trabajo y los Grupos de Empresas: inventario... op. cit. pág. 97.

¹³²³ “Ofrece, en tales supuestos, un “divorcio” entre la actividad económica dentro del grupo y su falta de responsabilidad respecto a las consecuencias socio-jurídicas de su proceder, pues para la primera funcionan como unidad, pero para la segunda -dada su propia personalidad jurídica-, cabe excluir que la principal contraiga obligaciones sociales vinculantes respecto a las periféricas.”, en FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J.: «Los sujetos protagonistas de los Acuerdos Marco Internacionales... op. cit. pág. 7.

¹³²⁴ “Existen, sin embargo, algunas diferencias notables entre estos primeros instrumentos de responsabilidad social y los códigos de conducta actuales, caracterizados estos últimos por estar muchos de ellos basados en las convenciones de la OIT e implicar no sólo alas multinacionales promotoras sino también a sus proveedores y empresas subcontratistas, admitiendo aquellas su responsabilidad por las condiciones de trabajo en toda la cadena de montaje.”, en BAYLOS GRAU, A. y MERINO SEGOVIA, A.: «Capítulo 20: Códigos de conducta negociados.» en VÁLDES DAL-RÉ, F. y LAHERA CORTEZA, J.: *Manual Jurídico de Negociación Colectiva*, La Ley, Madrid, 2008, pág. 1024

¹³²⁵ “Dada la práctica habitual de que los AMI sean firmados por la representación de la matriz (y habitualmente en su sede) éste será un obstáculo a superar, a riesgo de dar lugar a dos clases de trabajadores: quienes reciben los beneficios del AMI, y quienes no.”, en HERRNSTADT, O. E.: «Are international framework agreements a path to corporate social responsibility?», en *University of Pennsylvania Journal of Business and Employment Law*, vol. 10, núm. 1, 2008, págs. 192-196, disponible en la página Web:

es tratada por la OIT en la Recomendación sobre el fomento de la negociación colectiva, núm. 163, adoptada en la 67ª reunión el 19 junio 1981, que en su punto 6 realiza una mención a la necesidad de que esos representantes cuenten con los mandatos necesarios para concluir acuerdos¹³²⁶. En la participación de los trabajadores también se plantea, de la misma manera que en la representación empresarial, similar problema por la consiguiente ausencia de regulación legal.

Ante el vacío legal se han empleado por las organizaciones sindicales diversas soluciones. La opción de asemejarse a la parte empresarial atribuyendo la representatividad de todos los trabajadores a los representantes de los trabajadores de la empresa matriz es la menos aconsejable. La noción de una representatividad centralizada en la empresa matriz es una idea totalmente equivocada¹³²⁷. No se puede dejar en manos de los representantes de los trabajadores, elegidos donde la empresa principal tenga su sede principal, la defensa de los intereses de la totalidad de los trabajadores de la empresa multinacional. Esta elección solo sería lógica si estos representantes fueran elegidos por la totalidad de los empleados y no sólo por aquellos que prestan sus servicios en la sede central. La representación debe ser general, agrupar en ella todos los intereses existentes en la empresa¹³²⁸. En definitiva, los encargados de negociar y firmar los Acuerdos Marco por la parte obrera tienen que representar a todos, o a la mayoría, de los trabajadores de la empresa multinacional independientemente del lugar donde presten sus servicios.

<https://www.law.upenn.edu/journals/jbl/articles/volume10/issue1/Herrnstadt10U.Pa.J.Bus.&Emp.L.187%282007%29.pdf> . Consultada por última vez el 19/02/2015. Cita de FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J.: «Los sujetos protagonistas de los Acuerdos Marco Internacionales... op. cit. pág.7.

¹³²⁶ Punto 6 de la Recomendación sobre el fomento de la negociación colectiva núm. 163: *Las partes en la negociación colectiva deberían conferir a sus negociadores respectivos el mandato necesario para conducir y concluir las negociaciones a reserva de cualquier disposición relativa a consultas en el seno de sus respectivas organizaciones.* Disponible en la página Web: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312501. Consultada por última vez el 22/04/2015.

¹³²⁷ “[...] parece clara lo inviable de admitir que los representantes de los trabajadores en la empresa principal negocien en nombre de los trabajadores de todas las filiales, subcontratistas, proveedores y demás colaboradores, ni siquiera a través de la propuesta de mandato legal esbozada en la relación empresa principal-filiales: ello no sólo socavaría el principio de personalidad jurídica de las mercantiles implicadas, sino también adolecería de una clara falta de representación de los intereses de los restantes empleados afectados por todo el mundo.”, en FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J.: «Los sujetos protagonistas de los Acuerdos Marco Internacionales... op. cit. págs. 13-14.

¹³²⁸ “El nivel se ha de elevar para proporcionar cobertura a los intereses conjuntos de los trabajadores a nivel internacional (el denominado “transnacionalismo”), lo cual supone la necesaria asunción por el sindicalismo representativo nacional de la necesaria dimensión regulativa que trasciende el territorio del Estado donde normalmente actúa. Su éxito, por tanto, viene condicionado en gran medida por factores internos de las organizaciones obreras, pues los reagrupamientos de éstas, provenientes de diferentes países y representando a todos los que trabajan para una EMN, presenta evidentes obstáculos vinculados a las estrategias propias de sus miembros y otros -no menos relevantes- de naturaleza institucional y carácter coyuntural.”, en FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J.: «Los sujetos protagonistas de los Acuerdos Marco Internacionales... op. cit. pág. 14.

Para solucionar esta divergencia de intereses las FSI¹³²⁹, ejemplo de sindicalismo internacional, se han encargado mayoritariamente de representar los intereses de los trabajadores en este tipo de Acuerdos Marco. Las FSI son encargadas de llevar el peso de las negociaciones y la posterior rubrica de los Acuerdos Marco, puesto que las Federaciones existentes tienen atribuidas la misión de la representación de los intereses laborales de un sector económico determinado en el ámbito internacional. Con esta elección, de lo más razonable, se evitan las discrepancias entre los intereses nacionales que pudieran existir si sólo concurriera un sindicato nacional en la negociación del Acuerdo Marco. La actuación de las FSI será imparcial, se defenderá a todos los trabajadores por igual sin dejarse presionar por intereses nacionales. La única limitación a la participación de las FSI es que la empresa con la cual se realiza la negociación desarrolle su función en el sector económico de la FSI firmante. Apreciación útil porque es habitual que estos grupos empresariales desplieguen sus actividades en varios sectores económicos y por lo tanto será perceptivo la presencia de distintas FSI en la negociación y firma del pacto.

La representación de la parte trabajadora no se agota con la participación de las FSI, diversas opciones han sido empleadas dando presencia a otros sujetos representantes de los trabajadores, calificados de actores clave¹³³⁰. Sin embargo, es necesario recalcar que ellos siempre deben estar acompañados por la FSI correspondiente.

La participación de estos sujetos sindicales dependerá de varios factores, pero uno fundamental es la consideración que tengan las FSI respecto de la necesidad de su

¹³²⁹ “*Todos los analizados se negocian entre una compañía transnacional y federaciones sindicales.*” SOLER ARREBOLA, J. A.: «Estructuras y contenido de los Acuerdos Marco Internacionales del sector del metal.», en ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. J. (Coord.): *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar...* op. cit. pág. 491.

¹³³⁰ “*Los AMIs definen una serie de actores clave en el lado sindical como agentes legítimos para el diálogo social internacional, siendo los más importantes las federaciones sindicales mundiales, pero también las federaciones de industria europea, los CEEs y los sindicatos nacionales. Esto plantea importantes desafíos para el equilibrio de poder y la división del trabajo en el movimiento internacional de los trabajadores, especialmente en el caso de su representación y los sindicatos del «sur global», aunque también para la legitimidad de los comités de empresa (europeos) en contraposición a los sindicatos (Hammer, 2005, págs. 522-527). Aunque la plataforma institucional y los recursos de una CEE puedan ser importantes en la negociación, así como en la aplicación y vigilancia de los AMIs, existen problemas de representación que aún no se ha resuelto. Es probable que este problema se haya exacerbado por la enorme concentración de AMIs concluidos con CMNs, con sedes centrales en Europa. Los efectos de estos problemas para un marco legal europeo destinado a la negociación colectiva transnacional se están tratando actualmente en la Unión Europea (véase, por ejemplo, Ales Et al., 2006).*”, en HAMMER, N.: «Acuerdos Marco Internacionales en el contexto de la producción mundial... op. cit. pág. 129.

implicación en la negociación. La FSI puede pensar que los sindicatos nacionales o los CEE, al tener mayor relación con la dirección central de la empresa, pueden aportar interesantes puntos de vista y facilitar el proceso negociador. Así, por ejemplo, la ICEM: Federación Internacional de los Sindicatos de Trabajadores de la Química, la Energía, la Minería y las Fábricas, y la IBM: Federación Internacional Metalúrgica (que desde 2012 conforman la ITBLAV parte del sindicato industrial mundial IndustriALL Global Union) son más proclives a que los sujetos nacionales y europeos participen en la negociación e incluso que aparezcan como signatarios de los acuerdos ¹³³¹.

Partiendo de esta premisa básica en ocasiones los CEE firman los AMI, esta práctica viene realizándose cuando las empresas multinacionales tienen la sede principal en algún Estado de la Unión Europea. Cuando esta localización no se observa en los límites geográficos de la Unión Europea sino que sólo se ubican sedes subsidiarias en Europa, los CEE de las empresas multinacionales no proceden a la firma del Acuerdo Marco Internacional pero su implicación no desmerece a esas ocasiones y, a pesar de no responsabilizarse con una firma, sí participan en su gestación apoyando a la FSI de turno a través de la aportación que su experiencia consolidada por su relación con la dirección empresarial. Se califica su experiencia de consolidada puesto que ellos si cuentan con una normativa vinculante que les apoya y les protege, como se observó en su análisis. Además de esta ayuda en la negociación proceden a realizar tareas de seguimiento y control de la implementación del Acuerdo Marco en el marco de su actividad de Comité de Empresa de ámbito europeo.

Esta decisión de no aparecer en el papel de signatario del acuerdo es debida a que la firma por parte de los CEE conlleva una serie de problemas, ya que en virtud de la directiva comunitaria, anteriormente la 94/45/CE del Consejo de 22 de septiembre de 1994 y actualmente la 2009/38/CE, no poseen poder negociador fuera del ámbito

¹³³¹ “Las diferentes maneras de proceder de las FSMs también se reflejan en el papel que juegan en el proceso de negociación. Mientras que la IUL otorga una especial importancia al hecho de participar directamente en el proceso, [...], la ICEM, la IMB y también la UNI, los sindicatos nacionales y los comités de empresa europeos (CEE) son los que juegan un papel central en la aproximación y realización de negociaciones, debido a su acceso privilegiado a la dirección central. En la IUL, solamente un acuerdo marco internacional contó con un sindicato nacional como consignatario. En [...], la ICEM y la UNI, por el contrario, el 50 por ciento y más de los acuerdos marco internacionales cuentan con sindicatos nacionales como consignatarios. En la IMB, en cambio, alrededor de tres cuartas partes de estos contratos también han sido firmados por los CEEs (Schömann et al. 2008: 50).”, en PLATZER, H-W. y RÜB, S.: *Los Acuerdos Marco Internacionales ¿Un Instrumento para Imponer los Derechos Humanos Sociales?*... op. cit. pág. 10.

intraeuropeo¹³³², este apunte poco importa dado que los AMI no se esgrimirán ante ninguna instancia jurídica europea, de momento.

Un problema más preocupante es el hecho de que estas instituciones sólo representan a los trabajadores de las sedes establecidas en territorio de la Unión Europea y no a los provenientes de fuera. Sin embargo, esta deficiencia se supera porque en los Acuerdos Marco siempre aparecen la firma de las FSI y de esta manera están asegurados los intereses de esos trabajadores que prestan sus servicios fuera de la Unión Europea.

La posibilidad de la firma por los CEE puede extenderse a los Comités Mundiales, al ser figuras nacidas de la expansión del modelo de CEE a escala mundial. Más problemas surge la intervención de los Consejos Mundiales, al depender del reconocimiento o no que la dirección empresarial realice de su valor como interlocutor social válido.

Dentro de la negociación con las empresas multinacionales deben diferenciarse varios documentos que variarán en función de su ámbito de aplicación, los europeos se

¹³³² “[...] la Concertación Social Europea y en él se comenta que hasta hace poco el diálogo social europeo era de carácter puramente consultivo, de tal forma que hasta 1995 apenas hubo «acuerdos» reales que pretendieran vincular a los empresarios y a los trabajadores de los Estados miembros. Este panorama ha cambiado con media docena de acuerdos europeos firmados desde entonces. Por otra parte, el sistema de concertación social europea previsto en los Tratados de Maastrich y Amsterdam ha creado un modelo sociopolítico totalmente diferente del estadounidense. Este sistema se ha convertido en una de las principales características del modelo social europeo. Por lo que respecta a los acuerdos del Comité de Empresa Europeo se señala que la Directiva 94/45/CE «sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria» de 22 de septiembre de 1994 y su transposición al ordenamiento nacional de los Estados miembros ha creado por primera vez una institución propia del Derecho laboral colectivo en el plano de la Comunidad Europea. La constitución de comités de empresa europeos complementa a los órganos de representación de los trabajadores existentes en el plano nacional, pero sin recortar la forma ni las competencias de dichos órganos nacionales. [...] la eficacia de los convenios colectivos europeos, señalando que en el lapso de muy pocos años el panorama de la negociación colectiva europea ha cambiado drásticamente, dejando quizás obsoletas las opiniones vertidas con cautela durante tanto tiempo en lo que respecta a la eficacia de tales instrumentos, y haciendo necesaria una revisión de la materia. No solamente existen en el momento actual un número apreciable de acuerdos intersectoriales y sectoriales europeos, sino que la Comisión acaba de actualizar su lista de organizaciones representativas en las diversas ramas de actividad, y la Confederación Europea de Sindicatos parece hallarse cómoda con los nuevos estatutos de Helsinki en donde encuentra la base requerida para una negociación más normalizada. Paralelamente, la Comisión se interroga sobre la naturaleza de los acuerdos que van surgiendo inexorablemente entre las empresas multinacionales y las representaciones europeas de sus trabajadores. Hay, pues, un nuevo panorama donde los empresarios se han dado más prisa en organizarse que los sindicatos y existen hasta veintisiete comités de diálogo sectorial, aunque la negociación en sí misma no se encuentre exenta de dificultades.”, en RODRÍGUEZ FOLGAR, G.: «La negociación colectiva en Europa», en *Revista del Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 61, 2006, pág. 195, disponible en la página Web

http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/61/Recen6.pdf. Consultada por última vez el 19/02/2015.

limitan a las empresas con sedes en Europa y los internacionales a las empresas con sedes en todo el mundo¹³³³.

Esta terminología de acuerdos marco europeos (AME), firmados por las federaciones europeas y los CEE, no debe llevar a la confusión de relacionarlos con los con los Acuerdos marco europeo, expresión del diálogo social europeo. El resultado del diálogo social europeo no es una suerte de AMI para Europa, ellos son mucho más amplios. Estos acuerdos europeos no son firmados por empresas o grupos de empresa sino que los signatarios son asociaciones empresariales y sindicales de ámbito europeo. Por ello su extensión es a un sector o incluso más allá. Este tipo de acuerdos se analizarán en profundidad en el apartado dedicado al diálogo social europeo.

Un ejemplo de un lo supone el Acuerdo Marco sobre el Acoso y la Violencia en el trabajo firmado el 26 de abril de 2007. El pacto fue firmado por la CES, BUSINESSEUROPE, la UEAPME y el CEEP. Al establecer la dignidad y su respeto como uno de los pilares que debe prevalecer en todos los trabajos, se condenan todas las formas de acoso o violencia¹³³⁴. Para ello establecen como objetivos: “- *aumentar la*

¹³³³ “7. Los AET en general se clasifican en tres categorías, según su alcance geográfico: los acuerdos marco de empresa internacionales (AMI), los acuerdos marco de empresa europeos (AME), y los acuerdos marco de alcance geográfico mixto (por ejemplo, acuerdos de ámbito europeo parcialmente aplicables a las actividades mundiales de una multinacional). 8. Una de las diferencias entre los AME y los AMI reside en el hecho de que los primeros se negocian por parte de actores europeos (por ejemplo las FSE y los comités de empresa europeos) y por lo tanto pueden tener una mejor integración en el ámbito jurídico y económico europeo, lo cual puede atenuar la incertidumbre que rodea habitualmente a las negociaciones de los acuerdos internacionales. 9. Este documento de reflexión se centra en los convenios colectivos transnacionales cuya cobertura geográfica está limitada a Europa (es decir, los acuerdos marco de empresa europeos, o AME).”, en CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS: *Nota de reflexión, Más y mejores acuerdos marco de empresa europeos: fortaleciendo a los sindicatos en las negociaciones transnacionales con empresas multinacionales*, adoptada por el Comité Ejecutivo, 5-6 junio 2012, puntos 7,8,9, disponible en la página Web: http://www.celds-uclm.es/celds/resources/source/AMInternacionales_UE.pdf. Consultada por última vez el 20/06/2015.

¹³³⁴ “El respeto mutuo de la dignidad a todos niveles en el lugar de trabajo es una de las características esenciales de las organizaciones exitosas. Por eso son inaceptables el acoso y la violencia, que BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES (y el comité de enlace EUROCADRES/CCE) condenan en todas sus formas. Consideran que va en interés mutuo de empresarios y trabajadores examinar esta cuestión, que puede tener graves consecuencias sociales y económicas. Tanto el Derecho de la UE como el nacional establecen el deber de los patronos de proteger a los trabajadores contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo. En el lugar de trabajo pueden presentarse diversas formas de acoso y de violencia, que pueden: – ser de carácter físico, psicológico o sexual, – constituir incidentes aislados o comportamientos más sistemáticos, – darse entre colegas, entre superiores y subordinados o provenir de terceros como clientes, usuarios, pacientes, alumnos, etc. – ir desde casos poco importantes de falta de respeto hasta actos más graves, como infracciones penales que requieren la intervención de las autoridades públicas.”, en COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN: *Acuerdo Marco Europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo* COM (2007) 686 final, Bruselas, 8 noviembre, 2007, punto. 1, disponible en la página Web: <http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/acuerdoMarcoEuropeo.pdf>. Consultada por última vez el 19/02/2015.

sensibilización y el entendimiento de patronos, trabajadores y sus representantes sobre lo que son el acoso y la violencia en el lugar de trabajo, proporcionar a los patronos, los trabajadores y sus representantes a todos los niveles un marco pragmático para identificar, prevenir y hacer frente a los problemas de acoso y violencia en el trabajo."¹³³⁵.

Un aspecto muy interesante es la aplicación y la vigilancia del acuerdo, los firmantes del pacto se comprometen a aplicarlo según los procedimientos y las prácticas de los interlocutores en los Estados miembros del espacio económico europeo. Ellos además llaman a que dicho contenido sea aplicado en los Estados que aún no son miembros de la organización pero que tienen virtualidad de serlo en un futuro no muy lejano, en los llamados países candidatos. En un plazo determinado, tres años desde su firma, se llevará acabo su aplicación, la cual será notificada al Comité de Diálogo Social. Éste se encargará de la realización de un informe anual sobre los avances en su aplicación. El presente acuerdo puede ser revisado por petición de cualquiera de las partes pasados cinco años desde su firma.

En forma de recordatorio sobre los derechos de los trabajadores se indica que su aplicación no implicará la reducción del nivel de protección que ellos venían disfrutando. Además los interlocutores sociales realizan una especificación, una excepción sobre la total vigencia del acuerdo en relación con las pequeñas empresas. Se indica que la realización de las obligaciones inmersas en el pacto nunca suponga una carga excesiva para las pequeñas y medianas empresas¹³³⁶.

¹³³⁵ COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN: Acuerdo Marco Europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo... op. cit. anexo Acuerdo Marco sobre el acoso y la violencia en el trabajo, punto. 2.

¹³³⁶ "En el contexto del artículo 139 del Tratado, este acuerdo marco europeo autónomo compromete a los miembros de *BUSINESSEUROPE*, la *UEAPME*, el *CEEP* y la *CES* (y del comité de enlace *EUROCADRES/CEC*) para ejecutarlo según los procedimientos y prácticas propios de los interlocutores sociales en los Estados miembros y en los países del Espacio Económico Europeo. Las partes firmantes invitan también a sus organizaciones miembros de los países candidatos a aplicar este acuerdo. La aplicación de este acuerdo se llevará a cabo en el plazo de tres años a partir de la fecha de su firma. Las organizaciones miembros notificarán la aplicación del presente acuerdo al Comité de Diálogo Social. En los tres primeros años tras la firma de este acuerdo, el Comité de Diálogo Social elaborará y adoptará cada año un cuadro sinóptico de cómo va avanzando la aplicación del acuerdo. Asimismo redactará un informe detallado sobre las medidas de aplicación que se hayan tomado, informe que los interlocutores sociales europeos adoptarán en el cuarto año. Las partes firmantes, a petición de una de ellas, evaluarán y revisarán el acuerdo una vez transcurridos cinco años desde su firma. Si surgen preguntas sobre el contenido del presente acuerdo, las organizaciones miembros implicadas podrán, conjuntamente o por separado, consultar a las partes firmantes, que responderán conjuntamente o por separado. Al aplicar el presente acuerdo, los miembros de las partes firmantes evitarán cargas innecesarias para las *PYME*. La aplicación del presente acuerdo no justificará reducción alguna del nivel general de protección del que gocen los trabajadores en el ámbito del presente acuerdo. El presente acuerdo no prejuzga el derecho de los interlocutores sociales a celebrar convenios, al nivel apropiado, incluido el nivel europeo, que adapten o completen sus disposiciones de una manera que tenga en cuenta las necesidades específicas de los interlocutores sociales afectados.", en COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN: Acuerdo Marco Europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo... op. cit. punto. 5.

En la Comunicación de este Acuerdo Marco por parte de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo se observa una interesante indicación sobre la capacidad representativa de las organizaciones suscriptoras, que podría arrojar luz en este aspecto sobre dicho tema en los AMI. En la comunicación se reconoce esa capacidad representativa a las asociaciones empresariales y a las organizaciones sindicales para firmar acuerdos europeos intersectoriales¹³³⁷.

Un supuesto, observado en varios AMI, interesante por sus posteriores efectos es la firma por parte de los sindicatos nacionales. Los Acuerdos Marco pueden ser negociados y firmados por los sindicatos nacionales, a través de esta participación los pactos podrán adquirir la naturaleza de convenios colectivos, como se apuntó al inicio de su tratamiento, siempre y cuando se cumplan con las especificaciones de las legislaciones estatales correspondientes. Este efecto de convertirse en norma privada con rango legal, dependiendo de si tal rango se observa en la legislación nacional, sólo será aplicable en dichos Estados. Esta fórmula suele emplearse por los sindicatos nacionales donde la empresa tiene su sede principal que habitualmente se trata de Estados con una legislación laboral estable y desarrollada. En este caso, en concreto, la aportación que los AMI realizan al disfrute de los derechos y a la mejora de las condiciones laborales de sus trabajadores es ínfima pues las medidas incluidas en ellos son muy básicas para Estados con una legislación laboral desarrollada. Esto habría sido una afirmación absoluta hace tiempo pero no lo es en la actualidad con la globalización y sus procesos de deslocalización productiva. El aumento de la competencia a la baja entre los Estados conlleva el hecho de que un AMI se transforme en un convenio colectivo puede asegurar los derechos conseguidos y evitar que dicha competencia negativa afecte a los trabajadores de estos Estados desarrollados.

¹³³⁷ “Representatividad: La Comisión considera que, como ya han puesto de manifiesto estudios previos, las partes firmantes son, colectivamente, lo bastante representativas de los interlocutores sociales para firmar un acuerdo intersectorial a nivel europeo. Ya en varias ocasiones han demostrado su capacidad de celebrar acuerdos marcos europeos. Todas las partes firmantes tienen un mandato de representación de sus miembros en las negociaciones del diálogo social y han aprobado el acuerdo según sus procedimientos internos de decisión.”, en COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN: Acuerdo Marco Europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo... op. cit. pág. 3. “La evaluación de la representatividad de los interlocutores sociales europeos se basa en los tres criterios formulados en COM (93) 600. Para ser consideradas representativas, las organizaciones de interlocutores sociales deben: - ser intersectoriales, o de sectores o categorías específicos, y estar organizadas a escala europea; - componerse de organizaciones que formen a su vez parte integrante y reconocida de estructuras de interlocutores sociales de los Estados miembros, tengan capacidad de negociar acuerdos, y sean representativas de todos los Estados miembros, en la medida de lo posible; - tener estructuras adecuadas para asegurar su participación efectiva en el proceso de consulta.”, nota pie de página núm. 3 de COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN: Acuerdo Marco Europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo... op. cit. Ídem.

Un punto muy interesante, para el avance de la extensión de los derechos humanos, sería que en estos Acuerdos Marco participasen como signatarios los sindicatos nacionales de los demás Estados donde la empresa tenga más sedes, así el Acuerdo Marco obtendrá la consideración de convenio en esos territorios habitualmente localizados en lugares en vías de desarrollo. Dichos sindicatos nacionales aprovechando la fuerza del sindicalismo internacional obtendrían unos convenios colectivos efectivos en sus territorios¹³³⁸. Opción interesante pero que cuenta con una importante barrera, al tratarse de países donde apenas se reconoce el derecho a la negociación colectiva y las violaciones a la libertad sindical son sistemáticas, los convenios colectivos no cuentan con eficacia reconocida y se podrían considerar figuras ajenas a sus normativas de relaciones laborales.

La participación en la negociación de un AMI de los sindicatos nacionales ha sido impulsada por la Federación Internacional UNI Global Unions¹³³⁹, que según los datos de su página Web ha alcanzado la consecución de *“48 Acuerdos mundiales con empresas multinacionales que establecen normas y condiciones justas para más de 10 millones de sus trabajadores en el mundo entero”*. Dicha implicación ha fortalecido su posición en las relaciones laborales internas e internacionales¹³⁴⁰. Un ejemplo se

¹³³⁸ “En primer lugar, al reafirmar el compromiso de las EMNs con los principios fundamentales de libertad de asociación y de negociación colectiva, los AMIs fomentan el establecimiento y el desarrollo de sindicatos en las filiales de la EMN. En segundo lugar, establecen la base organizativa que rige las relaciones no sólo entre la dirección central y las FSMs, sino también entre la dirección y los sindicatos en la estructura de la EMN en distintos países y a distintos niveles.”, en PAPADAKIS, K.; CASALE, G. y TSOTROUDI, K.: «Acuerdos Marco internacionales como elemento de un Marco transfronterizo de las relaciones industriales... op. cit. págs. 100-101.

¹³³⁹ “UNI Global Union, con sede en Nyon, Suiza, representa a más de 20 millones de trabajadores de más de 900 sindicatos del sector de capacidades y servicios que es el de más rápido crecimiento en el mundo entero. Se prevé que dicho sector generará el 90% de los nuevos puestos de trabajo de la próxima década. A UNI y sus afiliadas de todas las regiones les impulsa el deber de garantizar que esos puestos sean decentes y que se protejan los derechos de los trabajadores, incluido el derecho de sindicación y negociación colectiva. A través de sus sindicatos sectoriales globales, UNI representa a trabajadores de los sectores de comercio; deportes; finanzas; gráficos y embalaje; información, comunicación, tecnología y servicios a las empresas (ICTS por su sigla en inglés); juegos de azar; limpieza y seguridad; medios de comunicación, espectáculo y artes; peluquería y estética; postal y logística, seguros sociales, trabajo temporal y turismo, así como a profesionales y cuadros, mujeres y jóvenes.”, información extraída de la página Web: <http://www.uniglobalunion.org/es/sobre-nosotros>. Consultada por última vez el 19/02/2015.

¹³⁴⁰ “En todos estos casos, UNI se ha hecho más visible, la temática del diálogo social y el acuerdo marco se ha hecho más conocida, los sindicatos involucrados en estos procesos han mejorado su presencia en el sindicato global y se vienen produciendo procesos interesantes de sindicalización al interior de los sindicatos nacionales, afiliados a UNI comprometidos con estos procesos. También se han realizado importantes investigaciones y estudios de cada una de estas multinacionales que han facilitado el diagnóstico y consecuentemente, las estrategias para cada una de ellas. Hacer pie sindicalmente en estas empresas desde la lógica global y/o regional en materia de diálogo social y negociación colectiva trasnacional, implica interactuar en una economía de servicios en plena etapa de expansión y en un contexto de crecimiento económico ideal para el desarrollo sindical que, en el campo del sector comercio y la industria del retail abarca, en el conjunto de estas empresas, a cientos de miles de trabajadores en el Hemisferio americano. Como se ve, en cada una de las cadenas las estrategias son disímiles y tienen que ver con las realidades particulares de cada una de ellas. En las multinacionales nos encontramos sujetos

observa en el Acuerdo Marco Internacional suscrito por la empresa multinacional Endesa, donde se reconoce la facultad de interlocutor social a los sindicatos nacionales y a la Federación ICEM¹³⁴¹.

En definitiva, dentro del ámbito subjetivo de los AMI, los diversos participantes en su elaboración y posterior firma, no existen criterios o normas fijas. La presencia de diversos sujetos varía en función de cada caso. Una conclusión a extraer es que a raíz de su naturaleza privada y voluntaria, el reconocimiento de la capacidad para ser parte en el AMI dependerá de las partes mismas. Ellas imbuidas por una voluntad de llegar a un acuerdo serán las que se reconozcan mutuamente como interlocutores sociales válidos para la consecución de un determinado AMI. A pesar de esta noción basada en la idea de igualdad entre las dos partes, las cuales se reconocen la una a la otra, la realidad es diversa porque es la parte empresarial, en virtud de su gran poder económico, quien determina la capacidad para negociar y firmar el AMI entre los diversos representantes de los trabajadores. Si la dirección empresarial no reconoce a un determinado ente sindical, de la clase que sea, en forma de interlocutor social válido no se sentará ni siquiera a negociar con él al no existir ninguna obligación jurídica de iniciar tales diálogos. Situación de negativa percibida con los Consejos Mundiales y en la experiencia de la empresa Nestlé. En sendos casos las organizaciones sindicales reclaman desde hace tiempo la negociación de un AMI pero las direcciones

a realidades muy diferentes en cada país: los distintos modelos sindicales y sus estructuras, las realidades políticas, la cantidad y calidad de la presencia de los grupos en cada país, etc. En el caso de las multilatinas, es muy común que muchas de ellas se encuentren en etapas iniciales de acomodamiento en el espacio global. Muchas de ellas se expandieron a partir de fusiones y adquisiciones de grupos locales familiares, de baja escala y de escasa organización empresarial. Recién en estos últimos tiempos aparecen las Gerencias de Recursos Humanos para América Latina y los intentos de llevar los negocios en el espacio y con los condicionantes de la economía global de escala.”, en CORTINA, R.: La dimensión trasnacional de la negociación colectiva los Acuerdos Marcos Globales... op. cit. pág. 22.

¹³⁴¹ “PRIMERO.- Que U.G.T. y CC.OO. ostentan la representación sindical mayoritaria en el ámbito de ENDESA en España, habiéndose refrendado ambas partes la mutua condición de interlocutores para la negociación de cuantos acuerdos y pactos se concierten para el conjunto de las empresas, mediante Acuerdo firmado con fecha 29 de diciembre de 1999. SEGUNDO.- Que ICEM, según manifiesta, agrupa a la mayoría de los sindicatos representativos en ENDESA en el ámbito mundial. TERCERO.- Que ambas partes coinciden plenamente en la existencia de intereses comunes que pueden sintetizarse en la conveniencia de compatibilizar las necesidades de crecimiento y el éxito competitivo y financiero del Grupo Endesa con unas condiciones de trabajo dignas del conjunto de empleados del Grupo. CUARTO.- Que ambas partes coinciden en que la interlocución sindical, así como los posibles acuerdos de futuro que se alcancen en ENDESA, deben inspirarse en el diálogo y entendimiento mutuo y, teniendo en cuenta los intereses comunes antes citados,” en Texto del Convenio Mundial ICEM - Endesa protocolo por el que se institucionaliza la interlocución a nivel internacional entre la alta dirección de Endesa y la representación sindical, Madrid, 25 de enero de 2002, sin paginación al ser un documento online disponible en la página Web:

<http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Endesa/endesa-gfa-spanish.pdf>. Consultada por última vez el 19/02/2015.

empresariales al no considerarlos interlocutores sociales válidos o por su falta de concienciación social no se dignan a entablar tales relaciones.

IV.II.B) Ámbito de aplicación: problemas de eficacia

El alcance de los efectos y compromisos insertados es los AMI es uno de los debates típicos a los que debe enfrentarse el investigador, dilema que ha sido apuntado en el anterior apartado con la mención a los diferentes sujetos que pueden participar en la negociación y firma de los citados acuerdos, ya que la figura de los signatarios influye y de qué manera en su extensión.

La principal duda es si dichos Acuerdos Marco firmados por la empresa matriz, se extienden a la cadena de producción y distribución, las subcontratas, los proveedores y las filiales¹³⁴². El problema radica en que estos sujetos mercantiles tienen subjetividad propia, es decir, personalidad jurídica separada de la empresa matriz. Dicha personalidad les confiere una autonomía, y es esta característica la cual incita al surgimiento de las dudas sobre la extensión de la eficacia de los AMI firmados por la empresa matriz a la cadena de producción y distribución¹³⁴³.

Lo más lógico es entender que las obligaciones del AMI sólo afecta a la empresa multinacional. Sin embargo, a esta afirmación basada en la diversa personalidad jurídica y la consiguiente autonomía empresarial se le puede establecer alguna salvedad¹³⁴⁴. Un

¹³⁴² Este aspecto de los AMI ha sido oportunamente estudiado en la producción doctrinal del profesor Sanguinetti, por ejemplo en SANGUINETI RAYMOND, W.: «La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en las cadena de producción de las empresas multinacionales... op. cit. págs. 443-466.

¹³⁴³ “Numerosos acuerdos, aunque no todos, establecen la manera como se deben comunicar los contenidos de los acuerdos a los empleados de la empresa y a los proveedores. La mayoría menciona el muy difícil tema de incluir a los proveedores en los compromisos del acuerdo, pero existen grandes diferencias en cuanto al nivel de compromiso.”, en PLATZER, H-W. Y RÜB, S.: *Los Acuerdos Marco Internacionales ¿Un Instrumento para Imponer los Derechos Humanos Sociales?*... op. cit. pág. 11.

¹³⁴⁴ “No debe olvidarse que, a despecho de su dispersión geográfica y funcional, todas las entidades que se congregan en torno a las cadenas de producción de estas empresas atienden necesidades integrantes de un único proceso global, en cuyo vértice se sitúa la sociedad matriz, que es la que ejerce la dirección y el control sobre todas ellas. Pues bien, ese control, que la empresa transnacional está en condiciones de desplegar sobre su red de filiales, proveedores y contratistas debido a su poderío económico y a los vínculos de naturaleza societaria y/o contractual que mantiene con ellos, es susceptible de ser utilizado, no sólo para favorecer una degradación cada vez mayor de las condiciones de trabajo, como ocurre en muchas ocasiones, sino también como una herramienta al servicio de una política de respeto de un conjunto de estándares laborales justos a lo largo de toda la cadena de producción. Para ello sería menester, como es obvio, que la propia entidad adopte la decisión de imponer el respeto de esos estándares a sus distintos colaboradores, bien convirtiéndolos en reglas de obligado cumplimiento para sus filiales, cuando su funcionamiento se base en ellas, bien confiriéndoles el valor de condiciones de asociación para todos los sujetos que pretendan entablar relaciones comerciales con ella, si su funcionamiento se articula

ejemplo claro es cuando la cadena de producción y distribución esté insertada en el organigrama de la empresa, forme un único proceso global, y actúe bajo la dirección y control de la empresa matriz.

Los Acuerdos Marco tienen un doble ámbito de actuación:

- Directo: se produce en las sedes, centros de trabajo, empresas que forman parte de la corporación multinacional. La extensión de la eficacia a ellas suele aparecer especificada en la propia redacción del Acuerdo Marco.
- Indirecto: sobre la red de producción y distribución. Subcontratas, filiales, proveedores.

En torno al alcance indirecto se han empleado dos opciones claramente diferenciadas. La elección de una u otra depende de la propia redacción del texto del acuerdo.

Por un lado, se encuentran los Acuerdos Marco que indican la extensión de su eficacia a la cadena de producción y distribución, formada por sujetos mercantiles ajenos a las organizaciones de la empresa multinacional¹³⁴⁵. Se establece que el

*en torno a las redes de subcontratación, o bien recurriendo a ambos procedimientos, de tener una estructura mixta. Por estas vías, la empresa transnacional se sitúa en condiciones de “crear un campo de regulación autónomo, partiendo de su propia esfera privada de actuación”, a través del cual garantizar la vigencia de los citados derechos básicos en todo el espacio comprendido por sus actividades.”, en SANGUINETI RAYMOND, W.: «La tutela de los derechos fundamentales del trabajador en las cadenas de producción de las empresas multinacionales», en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 20, 2009, pág. 9.*

¹³⁴⁵ “Hasta ahora se han concluido 57 AMI, de ellos 16 firmados con la FITIM (Federación Sindical Internacional del Metal), 15 con la UNI (servicios), 12 con la ICEM (química, energía y minería), ..., y 1 con la FITTVC (textil-confección-piel). Al mismo tiempo son cientos las empresas multinacionales del mundo que dicen guiarse por Códigos de Conducta propios o por su adhesión a otros globales (como el Global Compact de las Naciones Unidas, el SA8000, el de la ETI, [...]), asumidos de forma unilateral, pero afirmando en ellos compromisos medioambientales y sociales. De esa referencia estadística podría concluirse que los menos (los AMI) deberían ser los mejores, pero no es así. Es más, de todos los AMI solamente uno (el concluido con la FITTVC) abarca toda la cadena de producción, ya que los demás se refieren solamente a su red de filiales en el mundo, lo que en sí es ya interesante, pero claramente insuficiente. Este único Acuerdo Marco que abarca toda la cadena de producción es el concluido con la multinacional española Inditex, el único cerrado por la FITTVC. Los 56 restantes deberían pues ampliarse a toda su red de contratas y subcontratas desarrolladas en torno a sus filiales, lo que se enmarca además en la campaña mundial lanzada por la ICEM en relación con las condiciones de y para la externalización de actividades y con las condiciones de trabajo en las contratas y subcontratas. Para una misma actividad industrial, estas redes de subcontratación son mucho más importantes, por su volumen de producción, en los países en vías de desarrollo de lo que representan en el entorno de las casas matrices en el mundo más desarrollado. Por el contrario, la mayoría de los Códigos de Conducta asumen compromisos expresos en relación con toda su red de proveedores.”, en BOIX, I.: «Los derechos del trabajo en las cadenas de producción de las empresas multinacionales», artículo preparado para *Observatorio Sociolaboral de la*

Acuerdo Marco afecta más allá de la empresa principal, tal es el caso de las subcontratas, proveedores y filiales. Se podría razonar que una inobservancia del acuerdo por parte de estos terceros podrá acarrear consecuencias para la empresa matriz con relación a las sanciones establecidas por el propio AMI en referencia al incumplimiento. Pero ¿por qué debe ser sancionada si ella no ha realizado el incumplimiento directamente? Este fallo en su aplicación será achacado a la empresa matriz por ser la cabeza visible y dominante de toda la cadena, en última instancia es la firmante del acuerdo y ella se ha obligado a respetar su cumplimiento en las empresas que se relacionaren con ellas. La empresa matriz, en virtud de la constatación de un incumplimiento por terceras, haya sido sancionada o no, podrá depurar responsabilidades con los terceros en el ámbito interno de su organización. Una de las principales medidas indicadas en los AMI es que la inobservancia del acuerdo en la actividad de terceras empresas será motivo de ruptura del vínculo contractual mantenido con la empresa matriz, sin derecho a indemnización de ningún tipo por la ruptura del contrato. La inexistencia de consecuencias jurídicas se limita a la empresa matriz, pero ésta sí podrá reclamar indemnizaciones por incumplimiento de contrato.

El efecto indirecto es seleccionado por el Grupo empresarial de Inditex, al comprometerse a aplicar el acuerdo en sus proveedores y talleres externos. Obligación que incluso se remarca en el título de un anexo del propio AMI de Inditex “Acuerdo Marco Internacional entre Inditex y ITGLWF¹³⁴⁶ sobre derechos humanos y laborales fundamentales en la “cadena de producción” de Inditex”.

Fundación Sindical de Estudios de CC.OO. de Madrid, 15 de junio de 2007, págs. 3-4, disponible en la página Web:

http://www.industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc20771_Los_Derechos_del_Trabajo_en_las_cadenas_de_produccion_de_las_multinacionales_.pdf. Consultada por última vez el 19/02/2015.

¹³⁴⁶ “El presente Acuerdo será de aplicación en toda la “cadena de producción” de INDITEX incluyendo aquellos centro de producción que ITGLWF no tenga representación sindical. En tal circunstancia INDITEX e ITGLWF se comprometen a divulgar el contenido del presente Acuerdo”, en Acuerdo Marco Internacional entre la empresa Inditex y la federación ITGLWF sobre la responsabilidad social corporativa en la “cadena de producción” de INDITEX, 4 octubre 2004, cláusula tercera, disponible en la página Web: http://www.global-unions.org/IMG/pdf/Inditex_Spanish.pdf. Consultada por última vez el 19/02/2015.; “INDITEX e ITGLWF se comprometen a implantar de forma eficiente el contenido del Acuerdo con sus proveedores y talleres externos y con sus sindicatos afiliados respectivamente”, en Acuerdo Marco Internacional entre la empresa Inditex y la federación ITGLWF... op. cit. general segundo. Se ha empleado el estudio del Acuerdo original pero el 8 de julio de 2014 se ha renovado este acuerdo, en este caso la Federación Sindical Internacional ha cambiado, la ITGLWF se ha integrado en la IndustriALL Global Unions, como bien expresa su parte declarativa. El objetivo y los compromisos se mantiene al declarar que “el objetivo esencial del Acuerdo sigue siendo el de garantizar el respeto de los Derechos Humanos en el ámbito laboral y social, mediante la promoción del trabajo decente en el conjunto de la cadena de producción de Inditex”, su ámbito de aplicación es igual al de su antecesor de 2004 como puede observarse al estudiar el contenido de tal renovación. Exactamente en normas tercero “Las estipulaciones del presente Acuerdo serán de aplicación a toda la cadena de producción y distribución de Inditex, incluso en aquellos lugares de trabajo en los que los sindicatos afiliados a IndustriALL Global Union no tengan representación. IndustriALL Global Union e Inditex se comprometen a informar a otros sindicatos en éstos

Por otra parte se crean AMI con una actitud restrictiva sobre su aplicación, ellos sólo afectan a la actividad de la empresa signataria del Acuerdo Marco. La forma de expresar esta negación es diversa. Una de ellas es más clara e inequívoca, se niega la aplicación del Acuerdo Marco más allá del organigrama estricto de la empresa matriz. Y la otra es más incierta, más abierta a interpretaciones, se procede a evitar cualquier mención de esta extensión. Pero ambas tienen la misma consecuencia, la empresa multinacional en estos acuerdos no se obliga a que dicho pacto sea respetado por las empresas terceras contratadas para desarrollar sus funciones de producción y distribución.

En el caso de la negación del alcance a las entidades mercantiles ubicadas fuera del control de la empresa matriz, algunos acuerdos introducen una cláusula intermedia, al reconocer que existe cierta obligación de la empresa multinacional. Este deber se basa en la influencia comercial ejercida por la empresa principal sobre las diversas entidades mercantiles con las cuales contrata. El compromiso asumido por la empresa signataria es el de informar sobre el acuerdo e intentar convencerlas para respetarlo en el desarrollo de su actividad o incluso persuadir para que adopten este acuerdo para su organización y en sus relaciones con otras entidades mercantiles. Ésta es la obligación máxima asumida por varias empresas matrices con su cadena. Un paradigma de este tipo de acuerdos¹³⁴⁷ es del Grupo empresarial, con sede principal en Francia, PSA Peugeot Citroën. En él menciona su ámbito de aplicación y sólo nombra a su empresa, especificando las divisiones pertinentes y el lugar de las filiales respecto al pacto¹³⁴⁸. Éstas están obligadas, siempre y cuando el Grupo ejerza una influencia dominante

últimos lugares de trabajo acerca de las estipulaciones acordadas en el presente Acuerdo.”. La referencia a los proveedores y su información también se contempla en la renovación de 2014 en el apartado general segundo *“Inditex se compromete a trabajar con sus proveedores, e IndustriALL Global Union con sus sindicatos afiliados, para llevar a cabo todos los esfuerzos posibles para garantizar el cumplimiento efectivo del presente Acuerdo en toda la cadena de producción y distribución de Inditex”*, la versión renovada del AMI disponible en la página Web:

http://www.industrialall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/signed_gfa_inditex_-_spanish.pdf. Consultada por última vez el 20/02/2015.

¹³⁴⁷ Acuerdo Marco Mundial sobre la responsabilidad social de PSA PEUGEOT CITROËN «Un compromiso social y sostenible sin fronteras», firmado en 2006 pero renovado el 20 mayo 2010, París, disponible en la página Web:

http://www.industrialall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/PSAPeugeotCitroen/avenant_acm_5_mai_2010_es.pdf. Consultada por última vez el 19/02/2015.

¹³⁴⁸ Capítulo 1 Acuerdo Marco Mundial PSA PEUGEOT CITROËN – MAYO de 2010: *Para el Grupo PSA Peugeot Citroën “ el acuerdo marco mundial se aplica directamente a toda la división de automóvil consolidada (investigación y desarrollo, fabricación, comercio y funciones de soporte), así como a las divisiones de financiación, transporte y logística, de las filiales presentes y futuras, sobre las que el Grupo ejerce una influencia dominante, ya sea a través de una participación financiera mayoritaria o, cuando esté limitada al 50 %, mediante su responsabilidad en la gestión social de dicha filial.*

sobre ellas. Las relaciones con las subcontratas y los proveedores son establecidas en el capítulo 4¹³⁴⁹, donde el Grupo empresarial se compromete a informar a ellas sobre el acuerdo y solicitar que apliquen los convenios internacionales de la OIT mencionados en el acuerdo. Si fallaran en esto podría suponer sanciones varias, el compromiso es menor que en el caso de Inditex y el fallo en la cadena no podría ser achacable a la empresa matriz, al no comprometerse a ello. Se indica a las subcontratistas que tengan en cuenta el respeto de los convenios de la OIT en sus relaciones con sus proveedores y contratistas. A pesar de la exclusión que realizan algunos AMI se ha indicado que *“a medida que aumenta la presión pública en favor de la responsabilidad social, las empresas se sienten más vulnerables a las prácticas comerciales de sus asociados en la cadena de mercancías o servicios”*¹³⁵⁰.

Otra característica que ayuda a esclarecer la extensión de la eficacia de los AMI, es la extensión temporal. La eficacia no sólo depende de la extensión a determinados sujetos sino también del tiempo de vigencia de dicho acuerdo. Por ello y a modo de conclusión sobre la extensión de los AMI, se analiza su vigencia temporal.

Los plazos del acuerdo vendrán indicados en su texto, fijación libre de la vigencia derivada también del carecer voluntario de los AMI. Lo más habitual es encontrar con un plazo definido, sin embargo, también se hallan acuerdos sin fecha límite de vigencia.

En el caso del Grupo empresarial PSA Peugeot Citroën se trata de un acuerdo directamente aplicable por un período indeterminado. No obstante, las partes convienen

¹³⁴⁹ Capítulo 4 Acuerdo Marco Mundial PSA PEUGEOT CITROËN – MAYO de 2010: *Sin sustituir a sus proveedores, subcontratistas, socios industriales y redes de distribución en su responsabilidad jurídica, PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a comunicar este acuerdo a dichas empresas y solicitar que apliquen los convenios internacionales de la OIT antes mencionados. PSA PEUGEOT CITROËN pide a sus proveedores un compromiso similar respecto a sus propios proveedores y subcontratistas. En el marco de las licitaciones, PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a que el respeto de los derechos humanos, tal como quedan definidos en el capítulo 2, sea un criterio determinante en la selección de los proveedores que integren el panel. Los incumplimientos relativos al respeto de los derechos humanos deberán dar lugar a unos planes de acción correctivos tras ser advertidos por parte de PSA PEUGEOT CITROËN. La inobservancia de estos derechos conllevará sanciones que pueden ir, en última instancia, hasta la retirada del panel. Asimismo, se pondrá en práctica un proceso específico para las pequeñas empresas de proveedores y subcontratistas, que les permita aplicar progresivamente los estándares de la OIT antes mencionados. Por otra parte, en los principales países en los que está implantada, PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a participar en los intercambios de opiniones organizados en todos los ramos del sector automovilístico y a promover el diálogo social en cada rama de actividad, en particular en lo que atañe a la anticipación de las mutaciones económicas, técnicas, industriales y sociales.*

¹³⁵⁰ MERINO SEGOVIA, A. y RENTERO JOVER, A.: «Fórmulas atípicas de regulación de las relaciones laborales en la empresa transnacional: códigos de conducta y buenas prácticas», en BAYLOS GRAU, A.(Coord.): *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva*, Albacete, Bomarzo, 2003, pág. 285.

en reunirse cada tres años para realizar un balance global de las acciones puestas en marcha y de esta forma prever las medidas de ajuste necesarias, además de actualizar el pacto ante las modificaciones legislativas o reglamentarias¹³⁵¹. Actualizaciones incluidas en el texto del Acuerdo Marco mediante la redacción de sucesivos anexos. Otro ejemplo de temporalidad es el texto del pacto del Grupo Inditex donde se deja claro que la vigencia del mismo es de un año, prorrogable en años sucesivos. Con la única salvedad que exista denuncia por alguna de las partes¹³⁵². Esta prórroga es similar a la cláusula pactada en los convenios colectivos firmados por empresas situadas en territorio español.

IV.II.C) Contenido material: indicaciones sobre los derechos humanos

Este apartado se destina a estudiar el ámbito objetivo de estos acuerdos. En sus redacciones los AMI suelen contener promesas por parte de las empresas multinacionales de cumplir una serie de principios en el desarrollo de su actividad productiva¹³⁵³. La inclusión de las condiciones de trabajo y empleo deviene de la concisión que realizó la OIT en su recomendación núm. 91 de 1951 sobre los contratos colectivos al centrarse en que ellos *“comprenden todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo,”*¹³⁵⁴.

¹³⁵¹ Capítulo 9 Acuerdo Marco Mundial PSA PEUGEOT CITROEN – MAYO de 2010: *La firma del presente texto por todas las organizaciones sindicales lo convierte en un acuerdo directamente aplicable por un período indeterminado. Las partes convienen en reunirse cada tres años para realizar un balance global de las acciones que se han puesto en marcha y prever las medidas de ajuste necesarias, en particular las derivadas de evoluciones legislativas o reglamentarias, mediante anexos al acuerdo.*

¹³⁵² *“INDITEX e ITGLWF se comprometen a que el acuerdo entre en vigor el día de su firma y su duración sea de un (1) año. Al término del año de su vigencia, se entenderá prorrogado automáticamente por sucesivos períodos de un año salvo que sea denunciado por cualquiera de las partes con tres meses al menos de antelación a la fecha de finalización o la de cualquiera de sus prórrogas.”*, en Acuerdo Marco Internacional entre la empresa Inditex y la federación ITGLWF... op. cit. general primero. En el Acuerdo Marco vigente, tal referencia aparece en el apartado general primero *“Inditex e IndustriALL Global Union confirman de forma conjunta que el presente Acuerdo entrará en vigor en la fecha de su firma y estará vigente durante un año, tras el cual se entenderá automáticamente prorrogado por períodos sucesivos de un año, a no ser que alguna de las partes notifique a la otra al menos con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento, o a la fecha de vencimiento de la prórroga, que no desea renovarlo.”*

¹³⁵³ *“Los AMIs suelen contener un compromiso por parte de la empresa de que va a respetar una serie de principios de las relaciones industriales y de las condiciones de empleo.”*, en PAPADAKIS, K.; CASALE, G. y TSOTROUDI, K.: «Acuerdos Marco internacionales como elemento de un Marco transfronterizo de las relaciones industriales»... op. cit. pág. 99.

¹³⁵⁴ Punto 2.1 Recomendación de la OIT núm. 91 sobre contratos colectivos.

El contenido de estos acuerdos, que en principio pueden parecer uniformes y pudiera llegarse a afirmar que a primera vista son reproducciones del mismo patrón, se inicia con la mención al respeto de los derechos básicos contenido en los principales convenios de la OIT. Pero si se entra a estudiar los diversos acuerdos de una forma más incisiva es habitual observar que se procederá a adaptar cada documento a las características de las empresas y a los requerimientos llevados a cabo por los sujetos que participaron en su negociación.

Los principios que las empresas se obligan a cumplir se concretan en dos aspectos fundamentales para el interés del trabajador: los derechos humanos y las condiciones laborales¹³⁵⁵. Con el objetivo de ilustrar el estudio sobre el contenido material de los AMI se han analizado varios de estos acuerdos.

Normalmente en los textos de los Acuerdos Marco se hace mención a los instrumentos creados por los organismos internacionales para la protección de los derechos humanos¹³⁵⁶. Éstos no son otros que la Declaración de Principios y Derechos Laborales Fundamentales de la OIT de 1998, la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, la Declaración Tripartita de la OIT de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social, los 10 principios establecidos en el Pacto Mundial – Global Compact- de las Naciones Unidas o incluso la Declaración de Naciones Unidas sobre Responsabilidad de las Empresas Transnacionales en la esfera de los Derechos Humanos del año 2003. Esta retahíla de declaraciones y convenciones son mencionadas, alguna de ellas, en los AMI con el fin de establecer un núcleo mínimo de

¹³⁵⁵ “En concreto, las disposiciones de los AMIs contienen habitualmente cláusulas que se concentran en dos amplias categorías de normas: (a) principios y derechos fundamentales del trabajo (libertad de asociación, negociación colectiva, no discriminación, abolición del trabajo forzoso, eliminación del trabajo infantil) y plazos y condiciones de empleo mínimos (horarios, salarios, seguridad y salud laborales) y (b) otras condiciones de empleo: movilidad y asuntos relacionados (por ejemplo, transmisión de derechos de pensión), formación, seguridad en el trabajo, subcontratación y reestructuración. Podría parecer que mientras la primera categoría responde a las preocupaciones de los representantes de trabajadores, la segunda se ocupa de los que preocupa a las EMNs.”, en PAPADAKIS, K.; CASALE, G. y TSOTROUDI, K.: «Acuerdos Marco internacionales como elemento de un Marco transfronterizo de las relaciones industriales»... op. cit. pág. 100.

¹³⁵⁶ “La gran mayoría de los acuerdos incluyen las cuatro normas fundamentales del trabajo de la OIT y se refieren explícitamente a los convenios correspondientes de la OIT. En su mayoría, los acuerdos también se refieren a una o varias normativas internacionales como, por ejemplo, el Pacto Mundial, la Declaración de los Derechos Humanos de la ONU o las directrices de la OCDE para empresas multinacionales. Muchos acuerdos contienen, además de las normas fundamentales del trabajo, las áreas temáticas protección sanitaria en el puesto de trabajo, salario justo, formación continua, medio ambiente y reestructuración de la empresa.”, en PLATZER, H-W. y RÜB, S.: *Los Acuerdos Marco Internacionales ¿Un Instrumento para Imponer los Derechos Humanos Sociales?*... op. cit. págs. 10-11.

derechos para todos los trabajadores de todas las sedes de la empresa signataria del pacto¹³⁵⁷.

En el caso del AMI firmado por la empresa Endesa y la Federación Internacional de Trabajadores de la Química, inmerso en su primer apartado queda encuadrada la declaración de que ambas partes toman como principios básicos de actuación, y se comprometen a cumplir, las disposiciones sobre los derechos humanos; las normas y actuaciones necesarias en materia de seguridad, salud y prevención de riesgos laborales¹³⁵⁸. Posteriormente su articulado desarrolla los mecanismos para asegurar un cauce de diálogo e interlocución sindical internacional en Endesa al más alto nivel organizativo, con la especificación del empleo de unos instrumentos eficaces para lograr intercambiar información importante entre ellos¹³⁵⁹. Para ello se prevé la posibilidad de que un miembro del ICEM participe en las reuniones periódicas que realicen la dirección de la empresa y la representación sindical, además se indica la participación de ese miembro en el desarrollo de la reunión que mantengan entre la dirección corporativa de recursos humanos y los máximos representantes firmantes del pacto¹³⁶⁰.

El ejemplo de Endesa sirve para introducir el estudio del contenido de los AMI, sin embargo se queda escaso puesto que contiene una declaración demasiado

¹³⁵⁷ “Si se comparan con los códigos de conducta unilaterales, los AMIs tienen un contenido mucho más preciso. Los AMIs incluyen de manera sistemática los cuatro derechos laborales fundamentales de prohibición del trabajo forzoso, del trabajo infantil y de la discriminación, así como el reconocimiento de la libertad de asociación.”, en SOBCZAK, A.: «Aspectos legales de los Acuerdos Marco Internacionales... op. cit. pág. 156.

¹³⁵⁸ “PRIMERO.-Que ambas partes asumen como principios básicos del presente protocolo: el cumplimiento de las normas internacionales en materia laboral, especialmente los convenios de la OIT sobre libertad sindical y derecho de sindicación y las normas sobre respeto de los derechos humanos; el más estricto respeto a las normas y actuaciones necesarias en materia de Seguridad, Salud y Prevención de Riesgos Laborales; la consideración de formación profesional de los trabajadores como instrumento de cualificación mutuamente beneficioso para las dos partes; el compromiso de prestar un servicio de la más alta calidad; y el apoyo y mantenimiento de los planes de expansión de ENDESA que permitan un incremento de su actividad y del empleo.”, en Texto del Convenio Mundial ICEM - Endesa ... op. cit. acuerdo primero.

¹³⁵⁹ “SEGUNDO.-Articular un cauce de diálogo e interlocución sindical internacional en ENDESA al más alto nivel organizativo, como instrumento eficaz para lograr un adecuado intercambio de información relevante entre ambas partes.”, en Texto del Convenio Mundial ICEM - Endesa... op. cit. acuerdo segundo.

¹³⁶⁰ “TERCERO.- Al menos una vez al año, o siempre que la relevancia de los temas a tratar lo requieran, un representante de ICEM se incorporará a una de las reuniones establecidas en el “ACUERDO de 25/10/2000 ENTRE LA ALTA DIRECCIÓN DE ENDESA Y LA REPRESENTACIÓN SINDICAL”, en la que se abordarán las cuestiones previstas en dicho acuerdo con perspectiva internacional. CUARTO.- Independientemente de lo establecido en el acuerdo anterior, siempre que la relevancia de los temas a tratar lo justifique y, en todo caso, con una periodicidad al menos semestral, la Dirección Corporativa de Recursos Humanos de Endesa mantendrá una reunión con los máximos responsables de las organizaciones sindicales firmantes, a la que asistirá un representante de ICEM por cada país distinto de España, en el que ENDESA tenga empresas sobre las que ejerza el control.”, en Texto del Convenio Mundial ICEM - Endesa... op. cit. acuerdos tercero y cuarto.

genérica, se han remitido a las normas de derechos humanos y convenios de la OIT sin especificar derechos en concreto. Otros acuerdos sí proceden a enumerar los derechos más básicos, con especial hincapié en los presentes en el ámbito laboral. Desde mi punto de vista, si los Acuerdos Marco en sus redacciones incluyeran más la presencia específica de derechos humanos se lograría una eficacia más fuerte de la implantación y del respeto de estos derechos en los lugares donde la empresa multinacional realiza su actividad económica. Aspecto que supone un paso en firme sobre la mundialización de los derechos humanos. De este modo el contenido fundamental de los AMI es la enumeración de los derechos humanos, más genérica o más específica dependiendo del acuerdo, y el consiguiente compromiso de respetarlos en el ejercicio de la actividad empresarial.

La mayoría de los derechos humanos, que la empresa se compromete a respetar, se corresponden con los derechos básicos reconocidos por las diversas declaraciones y convenciones de derechos humanos y especialmente en el ámbito laboral los reconocidos en los convenios de la OIT números 87, 98 y 135, y en la Recomendación núm. 143. Es decir, los derechos a libertad sindical, negociación colectiva, prohibición del trabajo forzoso, infantil e igualdad de oportunidad y no discriminación.

Uno de los supuestos en los cuales se producen especificaciones de derechos y su regulación internacional, a diferencia de la declaración genérica del acuerdo de Endesa, se encuentra en el Acuerdo Marco de PSA Peugeot Citroën, donde queda indicada la obligación para el Grupo empresarial de hacer respetar los principios y derechos laborales fundamentales expresados por la OIT; en el citado documento se realiza una referencia expresa a los convenios concretos que los regulan¹³⁶¹. Parece interesante analizar este Acuerdo Marco en profundidad, así el pacto se divide en una serie de capítulos. El segundo está dedicado a los compromisos del Grupo empresarial a favor del cumplimiento de la legislación y reglamentación de los lugares donde se localizan sus delegaciones, además de la protección de los derechos humanos y la sanción frente a todo tipo de vulneraciones de ellos¹³⁶².

¹³⁶¹ Capítulo 2 Acuerdo Marco Mundial PSA PEUGEOT CITROEN – MAYO de 2010: *PSA PEUGEOT CITROËN, las federaciones sindicales y las organizaciones sindicales, afirman su adhesión y se comprometen a hacer respetar los principios y derechos laborales fundamentales expresados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). A su vez, PSA PEUGEOT CITROEN recuerda su voluntad de respetar la iniciativa Global Compact lanzada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU).*

¹³⁶² Artículo 2.2 Acuerdo Marco Mundial PSA PEUGEOT CITROEN – MAYO de 2010: *PSA PEUGEOT CITROËN vela por la prevención de situaciones o actos de complicidad de violación de los derechos humanos fundamentales. El Grupo considera que este reto forma parte de su responsabilidad*

Posteriormente los artículos desgranar cuáles serán los derechos a respetar: en el artículo 2.3 libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación¹³⁶³, artículo 2.4 eliminación de todas las formas de trabajo forzado y obligatorio¹³⁶⁴, artículo 2.5 abolición efectiva del trabajo infantil¹³⁶⁵, artículo 2.6 eliminación de la discriminación en materia de empleo y de ejercicio de una profesión y promoción de la diversidad¹³⁶⁶.

para con la sociedad. PSA PEUGEOT CITROËN condena los incumplimientos que atenten contra los derechos y la dignidad de las personas, los malos tratos verbales o físicos y los acosos. Estos comportamientos acarrearán sanciones y serán objeto de medidas de prevención en todos los países.

¹³⁶³ Artículo 2.3 Acuerdo Marco Mundial PSA PEUGEOT CITROËN – MAYO de 2010: *PSA PEUGEOT CITROËN está abierta a las actividades sindicales y reconoce, en cualquier lugar del mundo, el fenómeno sindical y el derecho de los trabajadores a constituir organizaciones sindicales de su elección, y vela por el respeto de la independencia y del pluralismo sindical (convenio de la OIT nº 87). PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a proteger a los afiliados y a los responsables sindicales, y a no efectuar ninguna discriminación antisindical (Convenio de la OIT nº 135). PSA PEUGEOT CITROËN reconoce el derecho a la información y a la consulta de los representantes de los trabajadores en las grandes decisiones que afectan a la vida de la empresa. PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a promover la negociación colectiva, elemento central del diálogo social (Convenio de la OIT nº 98).*

¹³⁶⁴ Artículo 2.4 Acuerdo Marco Mundial PSA PEUGEOT CITROËN – MAYO de 2010: *se compromete a defender la libre elección de empleo y condena el trabajo forzado, entendiendo por tal el que se produce cada vez que se impone un trabajo mediante amenazas (privación de alimentos, confiscación de tierras, no acreditación del salario, violencia física, acoso sexual, trabajo penitenciario no voluntario, etc.) (Convenios de la OIT nº29 y 105).*

¹³⁶⁵ Artículo 2.5 Acuerdo Marco Mundial PSA PEUGEOT CITROËN – MAYO de 2010: *PSA PEUGEOT CITROËN condena y prohíbe el trabajo infantil. Para el Grupo, la edad mínima general de acceso al empleo está fijada en 18 años. No obstante, el Grupo autoriza el empleo o trabajo de adolescentes a partir de los 16 años de edad, siempre que su salud, seguridad y moralidad estén plenamente garantizadas, y que hayan recibido una enseñanza específica y adecuada o una formación profesional en el sector de actividad correspondiente (Convenio de la OIT nº138). En este caso, la empresa implementará, para los empleados afectados, un dispositivo de formación específica, con el fin de ayudarles a alcanzar un mejor nivel de formación general y profesional. Asimismo, para acompañar a los jóvenes a lo largo de sus estudios y facilitarles el acceso al mundo empresarial, a partir de los quince años o de la edad mínima legal en los países en los que ésta sea superior a quince años, se les podrán proponer diversos esquemas de inserción, que conjuguen la formación profesional en la empresa y la adquisición de competencias en los establecimientos educativos (formación en prácticas, etc.).*

¹³⁶⁶ Artículo 2.6 Acuerdo Marco Mundial PSA PEUGEOT CITROËN – MAYO de 2010: *PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a no realizar ninguna discriminación, tanto en la contratación como en la evolución profesional de sus empleados, basada en el origen, el sexo, las costumbres, la orientación sexual, la edad, la situación familiar, el embarazo o la maternidad, las características genéticas, la pertenencia -o no-, real o supuesta, a una etnia, nación o raza, las opiniones políticas, las actividades sindicales o mutualistas, las convicciones religiosas, la apariencia física, el apellido, el estado de salud o la minusvalía. (Convenio de la OIT nº 111). PSA PEUGEOT CITROËN aspira a aplicar y promover, más allá de las reglas legales, las mejores prácticas y a luchar contra el racismo, el sexismo, la xenofobia y la homofobia y, en general, contra la intolerancia respecto a las diferencias, y a garantizar el respeto de la vida privada. Para PSA PEUGEOT CITROËN, la diversidad consiste en hacer que todas las personas de talento trabajen juntas, evolucionen y desarrollen sus capacidades. PSA PEUGEOT CITROËN desea rodearse de empleados con perfiles variados, que reflejen la sociedad y el entorno, ya que la coexistencia de perfiles diferentes es fuente de complementariedad y equilibrio social, amén de estimular la confrontación de ideas y los resultados económicos. La gestión de la diversidad es la gestión de las competencias, independientemente de cualquier otro criterio.*

Vista esta enumeración de derechos se puede razonar que se trata de una transferencia de los convenios de la OIT al ámbito de las empresas. Con esta translación se está implantando una solución, parcial, al problema de la eficacia entre particulares de los derechos humanos en el ámbito internacional. Se dota a dichos derechos de una eficacia horizontal, estos acuerdos instauran la eficacia entre los particulares de los derechos emanados de los convenios de la OIT¹³⁶⁷. Los convenios sólo obligan a los Estados que los han ratificado, pero con el AMI se impone su respeto a los particulares no por una norma jurídica sino a través del pacto entre las empresas y las organizaciones sindicales. El hecho de que la obligación derive de un pacto entre particulares ha hecho calificar a esta solución de parcial, dado que al carecer dicho documento de eficacia “erga omnes” sólo afecta a los firmantes del acuerdo.

En referencia a los derechos, el propio Acuerdo Marco, en su artículo 2.1¹³⁶⁸, enuncia que su objetivo es aplicar el respeto a los derechos humanos más allá de las obligaciones impuestas por las legislaciones de los Estados donde el Grupo empresarial se encuentre desarrollando su actividad. Se pretende establecer una protección homogénea de los derechos en todas las sedes de la empresa sin importar la presencia de requisitos más laxos en las legislaciones aplicables, que en los extremos más preocupantes incluso permiten la vulneración de ciertos derechos humanos, véase los supuestos de restricción de la libertad sindical o de la negociación colectiva. Este Grupo empresarial se compromete a respetar las legislaciones estatales, con la excepción de que se produzca una colisión entre los derechos humanos y las leyes estatales, donde siempre primará la protección de los derechos. Así, si se instalan en un lugar donde la legislación nacional no ampara alguno de los derechos humanos reconocidos en el texto

¹³⁶⁷ “Además, casi todos los AMIs citan los Convenios de la OIT para definir las normas sociales que contienen en lugar de adoptar normas específicas cuya legitimización podría ser cuestionada. Cualquier referencia a los Convenios de la OIT en un AMI firmado por una empresa que encabece un grupo, representa un avance porque (a) la empresa se compromete a aplicar los convenios no sólo a sus propios trabajadores sino también a sus filiales(o incluso a los de sus subcontratistas y proveedores) y (b) los Convenios solamente imponen obligaciones a los Estados que los hayan ratificado y no a las empresas, la OIT también ha adoptado una Declaración tripartita sobre las empresas multinacionales y la política social, que se adoptó en 1977 y se revisó en 2000, la cual se dirige a las empresas, pero esta Declaración hace hincapié en su carácter voluntario (OIT, 2001).”, en SOBCZAK, A.: «Aspectos legales de los Acuerdos Marco Internacionales... op. cit. pág. 156.

¹³⁶⁸ Artículo 2.1 Acuerdo Marco Mundial PSA PEUGEOT CITROEN – MAYO de 2010: PSA PEUGEOT CITROËN respeta, en todos sus campos de actividad, las leyes y reglamentos vigentes en los países donde está implantada. Con el presente acuerdo marco mundial sobre la responsabilidad social, PSA PEUGEOT CITROEN desea ir más allá del mero respeto de las normas nacionales, procurándose un marco de referencia en el ámbito de los derechos humanos fundamentales. PSA PEUGEOT CITROËN promueve el respeto de los derechos humanos en todos los países donde está presente, incluidas las zonas en las que la afirmación de los derechos humanos aún es insuficiente.

del acuerdo, este Grupo empresarial los respetará aunque no tenga obligación de hacerlo en ese territorio.

Más allá de los derechos humanos, en los Acuerdos Marco tienen cabida una serie de condiciones laborales. La seguridad y la salud son aspectos fundamentales en una gran parte de los Acuerdos Marco existentes¹³⁶⁹.

Los Acuerdos Marco no entran a analizar los problemas concretos de cada sede, no establecen un calendario o un salario específico, sino que crean un marco general¹³⁷⁰ desde donde los sindicatos locales y las direcciones nacionales podrán negociar para poder adaptar las condiciones básicas presentes en el Acuerdo Marco a las especialidades locales¹³⁷¹. Dicha negociación se deberá realizar empleando los mecanismos con los que se cuenten en los territorios nacionales, será un tema de negociación colectiva nacional.

¹³⁶⁹ Artículo 3.3 Acuerdo Marco Mundial PSA PEUGEOT CITROËN – MAYO de 2010 *Seguridad, condiciones de trabajo y salud Para PSA PEUGEOT CITROËN, el único objetivo aceptable es trabajar sin accidentes. El Grupo se compromete a aplicar en los diferentes establecimientos unas políticas eficaces de salud y seguridad en el trabajo, basadas en la prevención y plasmadas en un sistema de gestión aplicado a la seguridad en el trabajo que involucre a cada uno según su nivel de responsabilidad, incluidos los interlocutores sociales (Convenio de la OIT nº 155). PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a mejorar progresivamente la ergonomía de los puestos de trabajo y a buscar para cada empleado un puesto adaptado a sus capacidades, sin discriminación. Asimismo, el Grupo se compromete a obrar en pos de la reducción de la carga psíquica, postural, cognitiva y mental, así como a promover el bienestar en el trabajo. PSA PEUGEOT CITROËN practicará una política de salud activa, orientada principalmente hacia la prevención de las patologías que puedan aparecer y desarrollarse debido a la actividad laboral, inclusive en el ámbito de los riesgos psicosociales y de la prevención de las situaciones de acoso, estrés, trastornos musculoesqueléticos y riesgos químicos y de tránsito. Además, el Grupo favorece la acción de las partes implicadas en materia de salud para poner en marcha iniciativas de información y prevención dirigidas a los empleados sobre temas tales como el tabaquismo, el alcoholismo, la toxicomanía, el SIDA o las ETS (enfermedades de transmisión sexual)*

¹³⁷⁰ “Otra característica de estos acuerdos es que establecen marcos de principios, pero no se trata de convenios colectivos detallados. No pretenden ni competir ni entrar en conflicto con los convenios colectivos existentes a nivel nacional. Intentan simplemente contribuir a crear un espacio para que los trabajadores y trabajadoras puedan organizarse y negociar. Algunas FSI cuentan con políticas específicas sobre las relaciones entre los AM y los convenios colectivos. En ese contexto, algunos AM no son más que una breve declaración de principios, y otros son más detallados.”, en CIOSL: *Una guía sindical sobre la mundialización*, CIOSL, 2ª Edición, Bruselas, 2004, pág. 104, disponible en la página Web: http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub829_GUIA_SINDICAL_SOBRE_LA_MUNDIALIZACION_%28segunda_edicion%29.pdf. Consultada por última vez el 20/02/2015.

¹³⁷¹ “Es importante hacer hincapié en que los AMIs tratan los problemas de las condiciones de empleo desde el punto de vista del principio sin entrar en determinaciones concretas de estos problemas; por ejemplo, un calendario o un salario concretos. De este modo, los AMIs no definen plazos y condiciones específicos de empleo como lo harían los convenios colectivos tradicionales, sino que se centran en el marco general dentro de cual la dirección y los sindicatos pueden desarrollar unas relaciones laborales armoniosas.”, en PAPADAKIS, K.; CASALE, G. y TSOTROUDI, K.: «Acuerdos Marco internacionales como elemento de un Marco transfronterizo de las relaciones industriales... op. cit. pág. 100.

Las condiciones de trabajo, a través de unos mínimos¹³⁷², deberían garantizar la igualdad inicial para todos los trabajadores. Por ello una de las primeras medidas en el ámbito de la empresa es nivelar los mínimos de cada sede, dado que la igualdad entre las diversas sedes de la empresa situadas en distintos Estados es más complicada e incluso desaconsejable, aspecto que se estudiará más adelante. El fomento a la igualdad, por ejemplo, dentro de la multinacional francesa PEUGEOT CITROËN, se realizará a través de la proclamación de la igualdad de oportunidades en el acceso al mismo, en la formación y en el ascenso de los empleados¹³⁷³.

El derecho a la información¹³⁷⁴ es importante para asegurar un buen clima de trabajo, por ello las empresas acostumbran a comprometerse a suministrar información sobre la marcha de la empresa en los supuestos que afecten a los empleados y a favorecer la participación de los mismos en el devenir de la empresa. También se obligan a aplicar remuneraciones coherentes¹³⁷⁵. En definitiva, las condiciones deben

¹³⁷² “Junto a tales previsiones de carácter principal, cada vez va siendo más habitual incorporar un umbral mínimo de condiciones para los trabajadores de la unidad productiva con independencia de la normativa laboral de aplicación en el país donde esté ubicada, relativos a salarios y jornada de trabajo, tutela de la seguridad y salud en el trabajo (casi siempre acudiendo a las pautas normativas de la OIT para corregir carencias de la normativa nacional en cuestión) o prescripciones sobre empleo y formación.”, en FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J.: *Derechos de negociación colectiva ante una economía globalizada...* op. cit. pág. 15.

¹³⁷³ Artículo 3.1 Acuerdo Marco Mundial PSA PEUGEOT CITROËN – MAYO de 2010: *Contrataciones basadas en la diversidad y la igualdad de oportunidades PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a que ninguna etapa del proceso de selección sea discriminatoria. La integración de personas con perfiles variados es fuente de complementariedad, equilibrio social y eficacia económica. En este marco, se aplican procedimientos y medios para evitar las discriminaciones, y favorecer la igualdad de oportunidades. Desarrollar las competencias del mañana mediante la formación continua PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a preparar y desarrollar las competencias requeridas a través de la formación continua. PSA PEUGEOT CITROËN vela por que todos los trabajadores tengan la posibilidad de beneficiarse de programas de formación a cargo de la empresa, en particular los destinados a mejorar su nivel de competencia con el objetivo de dominar mejor las nuevas tecnologías, equipos, sistemas y procesos. Los firmantes consideran que la formación profesional es una de las herramientas que permiten promover un mayor nivel de igualdad entre los empleados, independientemente de su sexo, origen, formación inicial, estado de salud, condiciones y horarios de trabajo. PSA adopta, por tanto, una política voluntarista en este campo. Favorecer la evolución profesional PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a garantizar la igualdad de oportunidades en la evolución y la movilidad profesional de los empleados. Las prácticas de evaluación del personal responden a criterios de objetividad y transparencia, respetando el espíritu del acuerdo sobre la diversidad y la cohesión social en la empresa firmado por los interlocutores sociales franceses en septiembre de 2004. Se aplican procedimientos e indicadores que velan por el respeto de la igualdad de trato. PSA PEUGEOT CITROËN anima a todos los trabajadores para que sean actores de su evolución profesional.*

¹³⁷⁴ Artículo 3.1 Acuerdo Marco Mundial PSA PEUGEOT CITROËN – MAYO de 2010: *Vías de participación para los empleados, PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a proporcionar a los trabajadores información periódica sobre la marcha de la empresa y sobre los elementos susceptibles de afectar a las condiciones de trabajo y el empleo, directa e indirectamente –concretamente mediante las instancias locales de representación de los empleados y los sindicatos. PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a favorecer la participación y la toma en consideración de las iniciativas de los empleados.*

¹³⁷⁵ Artículo 3.2 Acuerdo Marco Mundial PSA PEUGEOT CITROËN – MAYO de 2010: *Remuneraciones, PSA PEUGEOT CITROËN aplica remuneraciones coherentes con respecto a las prácticas del mercado en cada una de sus actividades (automóvil, financiación, transporte y logística), y*

superar o ser, por lo menos, equivalentes a las establecidas por la legislación nacional o por los convenios colectivos para ese tipo de trabajos y una determinada tipología de empresas en dicho territorio. En los presentes textos también tiene cabida el sistema de protección social; así se indican los supuestos que dan derecho a las protecciones sociales, fallecimiento, invalidez o incapacidad, etc.¹³⁷⁶. En varios acuerdos existen referencias a la jubilación.

Ciertos AMI entran en especificidades sobre la regulación de la jornada, los descansos, las vacaciones. Si bien a través de indicaciones todo sea dicho muy genéricas. En el tema de la jornada de trabajo algún Acuerdo Marco indica que ella siempre será igual o inferior a la jornada máxima establecida por la legislación nacional o por los acuerdos, convenios colectivos del país en cuestión¹³⁷⁷. La regulación de los descansos y las vacaciones también se contemplan en estos acuerdos; así no exigirán a sus empleados trabajar, por regla general, más de 48 horas a la semana y se les reconocerá de media, al menos, un día libre por cada período de 7 días naturales. Por ejemplo, para la empresa Inditex en una extraña versión de su Acuerdo Marco se indica que “es miembro de *Ethical Trading Initiative*” y como tal está obligada a respetar en su actuación un código ético¹³⁷⁸ y específicamente uno de los puntos de tal documento es

se compromete a que las retribuciones superen o sean por lo menos equivalentes a las condiciones establecidas por la legislación nacional o por los convenios colectivos. Así, los salarios y remuneraciones pagados por un período de trabajo a tiempo completo corresponderán al menos al mínimo legal y al mínimo profesional garantizado y/o convencional, y deben permitir, asimismo, garantizar a los trabajadores condiciones de vida decentes. PSA PEUGEOT CITROËN reconoce el principio de igualdad de remuneración, en particular entre hombres y mujeres, por un trabajo de valor y resultados iguales (Convenio de la OIT nº 100). Este principio se ha de aplicar cualquiera sea el marco contractual que rija la relación con los empleados. La política salarial del Grupo pretende garantizar la objetividad, la equidad y la transparencia de las reglas aplicadas en la fijación de la remuneración. Además, con el fin de redistribuir a todos los empleados los frutos del crecimiento y de la creación de valor a los que han contribuido con sus esfuerzos, gozarán de un sistema de participación en los beneficios, relacionado con los resultados de la empresa.

¹³⁷⁶ Artículo 3.2 Acuerdo Marco Mundial PSA PEUGEOT CITROËN – MAYO de 2010: *Protección social PSA PEUGEOT CITROËN aplicará, en todos los países, sistemas de previsión que cubran los riesgos relacionados con el fallecimiento, la invalidez y la incapacidad. Asimismo, PSA PEUGEOT CITROËN implanta progresivamente, en todos los países, regímenes de jubilación suplementarios de cotizaciones definidas, con el fin de paliar la baja de los índices de sustitución de los regímenes obligatorios y de los regímenes complementarios de salud, en función de la evolución del seguro de enfermedad obligatorio.*

¹³⁷⁷ Artículo 3.3 Acuerdo Marco Mundial PSA PEUGEOT CITROËN – MAYO de 2010: *Organizaciones de trabajo negociadas PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a que la jornada de trabajo sea siempre igual o inferior a la jornada máxima establecida por la legislación nacional o por los acuerdos o convenios colectivos del país en cuestión.*

¹³⁷⁸ “INDITEX e ITGLWF son miembros de *Ethical Trading Initiative* (en adelante, ETI). Tras su adhesión, INDITEX se comprometió a implantar el ETI Base Code (Anexo 2) en su “cadena de producción”. ITGLWF se compromete a colaborar con Inditex para garantizar el adecuado cumplimiento tanto de los estándares antes mencionados, como del Código de Conducta de Fabricantes y Talleres Externos de INDITEX y del Base Code de ETI, en el cual se articula a través de los siguientes epígrafes:[...] 6. “Las horas de trabajo no serán excesivas”, en Acuerdo Marco Internacional entre la empresa Inditex y

que “las horas no serán excesivas”¹³⁷⁹. En su versión de 2014, se remite al anexo I, donde está indicado el Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores del Grupo Inditex, para cumplir con el compromiso de no obligar a sus trabajadores a realizar horas de trabajo excesivas¹³⁸⁰.

A través del tratamiento que reciben las condiciones laborales en los AMI no es constatable la intención de establecer una uniformidad en todas las sedes, como sí se da en la implantación de los derechos más básicos. La explicación es muy sencilla si se procediese a la uniformidad en las condiciones de trabajo, sobre todo las de salario y jornada, la empresa perdería con esa homogeneización el beneficio de la reducción de

la federación ITGLWF, cláusula cuarta, esta versión es diversa a las empleadas a lo largo de la investigación y está disponible en la página Web:

http://www.andalucia.ccoo.es/comunes/recursos/2/doc5757_Acuerdo_Internacional_Inditex.pdf.

Consultada por última vez el 20/02/2015.

¹³⁷⁹ “Las horas de trabajo no serán excesivas 6.1 Las horas de trabajo deberán ajustarse a la legislación nacional, los convenios colectivos y lo estipulado en los puntos 6.2 a 6.6 siguientes, lo que ofrezca mayor protección a los trabajadores. Los subapartados 6.2 a 6.6 se basan en la legislación laboral internacional. 6.2 Las horas de trabajo, excluidas las horas extraordinarias, se definirán contractualmente y no superarán las 48 horas semanales. 6.3. Las horas extraordinarias serán voluntarias y se realizarán de forma responsable, teniendo en cuenta los siguientes aspectos: el alcance, la frecuencia y las horas trabajadas por cada trabajador de manera individual y la plantilla en su conjunto. No deberán ocupar el lugar de un empleo habitual. Las horas extraordinarias se compensarán siempre con una prima, que se recomienda que no sea inferior al 125% del salario habitual. 6.4. El número total de horas trabajadas en cualquier período de siete días no superará las 60 horas, salvo si se diese alguna de las situaciones que se indican en el punto 6.5. 6.5. Las horas de trabajo podrán superar las 60 horas en cualquier período de siete días en circunstancias excepcionales cuando se den una o varias de las siguientes situaciones: La legislación nacional lo permite; Cuando lo permita un convenio colectivo que haya sido negociado libremente con un sindicato que represente una parte significativa de la plantilla; Cuando se tomen las medidas oportunas para salvaguardar la salud y la seguridad de los trabajadores; y Cuando el empleador pueda demostrar que concurren circunstancias excepcionales como, por ejemplo, picos de producción inesperados, accidentes o emergencias. 6.6. Los trabajadores contarán como mínimo con un día libre por cada período de siete días o, cuando la legislación nacional lo permita, dos días libres por cada período de 14 días.”, en BASE CODE (ETI), El Código Básico Iniciativa de Comercio Ético, punto 6, disponible en la página Web:

<http://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/resources/ETI%20Base%20code%20-%20Spanish%20.pdf>. Consultada por última vez el 20/02/2015.

¹³⁸⁰ Acuerdo Marco Internacional entre Inditex e IndustriALL Global Union 2014... op. cit. normas cuatro. “IndustriALL Global Union colaborará con Inditex para velar por el cumplimiento íntegro de las normas establecidas en los instrumentos internacionales anteriormente mencionados y en el Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores del Grupo Inditex, adjuntado en el Anexo I.”. En dicho anexo se especifica su concepto de esta manera “8. Horas de trabajo no excesivas Los fabricantes y proveedores ajustarán la duración de la jornada laboral a lo dispuesto en la legislación aplicable o a lo establecido por convenio para el sector de que se trate, si éste es más favorable para el trabajador. Los fabricantes y proveedores no exigirán a sus empleados trabajar, como regla general, más de 48 horas a la semana y se les reconocerá de media, al menos, un día libre por cada período de 7 días naturales. Las horas extras deberán ser voluntarias, no excederán de 12 por semana, no se requerirán de manera habitual y deberán ser liquidadas en cuantía superior a la hora normal, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.”, en Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores del Grupo Inditex, punto 8, disponible en la página Web:

<https://www.inditex.com/documents/10279/88163/Conducta-de-fabricantes-y-proveedores.pdf/d296b971-36d9-4745-a2a7-759f0fb70005>. Consultada por última vez el 20/06/2015

costes de producción obtenido a través de la deslocalización y ésta es una circunstancia no permitida bajo ningún concepto por las empresas.

Asimismo, además de las referencias a los derechos humanos y las condiciones de trabajo, en ciertos AMI se insertan otras obligaciones para la empresa multinacional. Un paradigma es las relaciones con los poderes públicos de los territorios en los cuales se instala¹³⁸¹. Se trata de indicaciones negativas, no participar en actividades corruptas, no estar en concomitancia con violaciones de derechos humanos. Estas obligaciones también se extienden al comportamiento de los trabajadores¹³⁸² y suelen ser requisitos en la elección o el mantenimiento de los contratos con proveedores y subcontratas.

Los Acuerdos Marco introducen en su contenido referencias de otro tipo, que también escapan del ámbito laboral, sobre las condiciones de vida de las familias de los trabajadores y otros ciudadanos afectados por la actividad de la empresa multinacional firmante del acuerdo¹³⁸³. Un fiel reflejo de la preocupación por la calidad de vida de las todas las personas, y no sólo la de los trabajadores que prestan sus servicios para ella o sus familias, es que en el contenido de los Acuerdos Marco se han observado disposiciones para la lucha contra enfermedades varias, tabaquismo, alcoholismo, toxicomanía, SIDA y diversas enfermedades de transmisión sexual¹³⁸⁴. Con el fin de

¹³⁸¹ “Algunos AMG han añadido a estas prescripciones obligaciones que afectan a la forma de relacionarse con los poderes públicos y las autoridades de los Estados en cuyo territorio se instala la empresa transnacional [...]”, en BAYLOS GRAU, A.: «Empresas Transnacionales y Acuerdos Marco-Globales... op. cit. pág. 209.

¹³⁸² Artículo 2.7. Acuerdo Marco Mundial PSA PEUGEOT CITROEN – MAYO de 2010: *PSA PEUGEOT CITROËN se compromete especialmente a actuar contra la corrupción en todas sus formas. El Grupo velará por sensibilizar a los empleados sobre esta cuestión mediante los diferentes dispositivos de comunicación y/o formación. Los empleados del Grupo, inclusive los directivos, deben evitar cualquier situación de conflicto entre los intereses del Grupo y sus intereses personales o los de sus allegados, conforme a las disposiciones del Código Ético del Grupo. De este modo, todo miembro del personal se abstendrá de cualquier participación en el capital de un proveedor o cliente, salvo si ésta se efectúa mediante la adquisición de títulos que se cotizan en el marco de una gestión de cartera de títulos y respetando, en todo caso, las normas que prohíben la utilización de información privilegiada.*

¹³⁸³ CAPÍTULO 5 Acuerdo Marco Mundial PSA PEUGEOT CITROEN – MAYO de 2010: *PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a promover el empleo y la formación de la población activa local, contribuyendo así al desarrollo económico y social dondequiera que el grupo esté implantado. De este modo, en cada país donde está presente, PSA PEUGEOT CITROËN privilegia los recursos humanos locales para los empleos disponibles, y desarrolla, siempre que sea posible, la integración local. En caso de evolución de la actividad, PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a informar desde el principio a las autoridades nacionales y a cooperar con ellas para tomar en cuenta los intereses locales de la mejor manera posible.*

¹³⁸⁴ “También integra la referencia a la normativa estatal todo la materia relativa a la tutela de la salud y de seguridad en el trabajo, pero en otros AMG más recientes se incorpora como estándar mínimo el régimen que prevé los convenios 155 y 167 OIT, y es también común la mención a la protección y prevención frente a VIH/SIDA, o las enfermedades de transmisión sexual y el consumo de drogas en los países más afectados.”, en BAYLOS GRAU, A.: «Un instrumento de regulación: Empresas transnacionales y Acuerdos Marco Globales», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 27, núm. 1, 2009, pág. 117, disponible en la página Web:

luchar contra ellas se instauran iniciativas de información y prevención dirigidas a los empleados y a los ciudadanos en general.

Incluso se ha extendido la implantación de normas sobre la conservación del medio ambiente. Un gran número de AMI recogen capítulos enteros dedicados a la protección del medio ambiente; reflejo de la preocupación sobre los recursos naturales, el cambio climático, etc.¹³⁸⁵.

Relacionado con su contenido, se ha observado un punto de una importancia capital para la protección de los derechos, la aplicación de los compromisos, integralmente relacionada con la eficacia de los pactos tratada anteriormente. Los AMI,

<http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0909120107A/32244>. Consultada por última vez el 20/02/2015.

¹³⁸⁵ Capítulo 6 Acuerdo Marco Mundial PSA PEUGEOT CITROËN – MAYO de 2010: *los compromisos de PSA PEUGEOT CITROËN a favor de la protección del medio ambiente, en particular el respeto de los recursos naturales, la reducción del impacto de la actividad del Grupo, así como la gestión del medio ambiente y los otros aspectos comportamentales. El Grupo se compromete a respetar las obligaciones legales reglamentarias a nivel internacional, europeo y nacional aplicables a este ámbito, preocupándose en forma constante por mejorar la seguridad, proteger la salud y el medio ambiente, preservar los recursos naturales y minimizar el impacto de las actividades del Grupo en el entorno.* Artículo 6.1 – *Respeto de los recursos naturales por medio del control del consumo PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a utilizar los recursos naturales y energéticos en forma responsable (agua, materias primas, gas y electricidad, combustible, etc.).* Artículo 6.2 – *Lucha contra el cambio climático y reducción del impacto sobre el medio natural y terceros PSA PEUGEOT CITROËN contribuye a la lucha contra el cambio climático y, para ello, identifica las fuentes de emisión de gases de efecto invernadero (GEI) directas e indirectas, las cuantifica y pone en práctica medidas para la reducción progresiva de tales emisiones. PSA PEUGEOT CITROËN se esfuerza por desarrollar productos cada vez más respetuosos con el medio ambiente, tanto en lo relativo a las emisiones de CO₂ y de contaminantes como al uso de los recursos naturales. PSA PEUGEOT CITROËN se ha propuesto implementar métodos de producción que causen el menor impacto medioambiental posible. El control de los daños causados al medio natural pasa por el control de las emisiones contaminantes en el aire, la contaminación del suelo, los vertidos en el agua, los desechos y productos peligrosos, así como también por el control de otros impactos en el medio y en terceros (ruido, olores, etc.).* Artículo 6.3 – *Gestión del medio ambiente y otros aspectos comportamentales Gestión del medio ambiente Las diversas plantas de producción del Grupo disponen de un sistema de gestión medioambiental (SGM) basado en la norma ISO 14.001 y, desde finales de 2007, están todas certificadas. A través del SGM, que involucra y moviliza a todos los responsables jerárquicos, se capacita, con los medios apropiados, a los empleados a los que este tema incumbe. En la mayoría de los otros centros (I&D, comerciales y terciarios, etc.) se aplican localmente, en asociación con los responsables jerárquicos, unas acciones medioambientales adaptadas a los desafíos relacionados con el entorno. En forma complementaria, el Grupo procura desarrollar en todas las plantas la toma de conciencia y una mayor competencia de los empleados con respecto a los desafíos medioambientales. Así, el Grupo ha decidido proponer soluciones que permitan adoptar conductas más ecológicas al personal, por ejemplo mediante iniciativas de racionalización de los viajes profesionales y los trayectos entre el domicilio y el trabajo, y también a través del fomento de gestos verdes. Sensibilizar sobre los desafíos medioambientales a las partes implicadas externas a la empresa PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a promover las acciones que favorezcan la protección del medioambiente por parte de los clientes, proveedores y otras partes interesadas y vela por la aplicación de su código de comunicación responsable.* Artículo 6.4 – *Información a los representantes del personal y a las organizaciones Sindicales PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a que cada filial, en forma anual, en forma anual, dé a conocer a las organizaciones sindicales y a los representantes del personal sus acciones, buenas prácticas y resultados en el ámbito medioambiental. Por otra parte, durante el Comité Mundial se presentará un balance global al respecto.*

o códigos de segunda generación se han integrado en la categoría de derecho blando o “soft law”¹³⁸⁶, por lo tanto indudablemente todos sus aspectos dependerán del pacto entre sus negociadores. Se deberá estar atento a lo establecido en cada uno de los Acuerdos Marco. Al no existir normas generales sobre su aplicación será necesario el estudio casuístico de los AMI. Los anteriores ejemplos, que ya han servido para el estudio del contenido, se emplean para profundizar sobre este aspecto crucial para la eficacia del pacto.

Lo que se tratará aquí no es tanto el tipo de efectos, si son directos o indirectos, sino la ejemplificar la capacidad de aplicar el pacto, decisión de las partes, y las formas de realizarlo. Por lo general en los pactos es habitual regular en sus articulados la potestad de las partes firmantes para aplicar el Acuerdo Marco. En el AMI del Grupo PSA Peugeot Citroën, el aspecto de la aplicación del Acuerdo se resuelve en su capítulo 7¹³⁸⁷ titulado: Aplicación de los compromisos. Según su redacción, las partes del acuerdo se comprometen a aplicarlo con base en el diálogo, y en su implantación se tendrán en cuenta las especificidades de las diversas secciones empresariales.

No es posible, ni conveniente, diferenciar entre la aplicación del pacto y el ámbito de aplicación (Una representa la acción de aplicarlo y el otro es donde se aplica). Ambos son dos aspectos con la misma función dar efectividad al pacto, sin uno no se puede dar el otro tampoco. Debe quedar claro que la capacidad de aplicar el AMI y donde se aplica recae en la partes, ésta es la conclusión del estudio de ambas manifestaciones.

¹³⁸⁶ El profesor VALDÉS DAL-RÉ realiza un estudio del soft law, su incidencia en el Derecho del Trabajo y para ello analiza los Códigos de conducta, antecedentes inmediatos de los AMI *“El propósito de estas líneas es analizar algunos de los efectos, tal vez lo más significativos, que el soft law está produciendo en las bases que organizan y estructuran los sistemas jurídicos-laborales. Es ésta una tarea que se acometerá con el auxilio de dos de las manifestaciones de derechos débil que con mayor ímpetu han irrumpido, en el curso de los últimos años, en el Derecho del trabajo: de un lado los denominados Códigos de Buenas Prácticas, Códigos Éticos o Códigos de Conducta (CC) de las empresas transnacionales y, de otro, el método abierto de cooperación (MAC), entendido como procedimiento de convergencia, en el ámbito de la Unión Europea, de ciertas políticas sociales, señaladamente la política de empleo.”*, en VALDÉS DAL-RÉ, F.: «Soft law, Derecho del Trabajo y orden económico globalizado», en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2005, págs. 39-40.

¹³⁸⁷ Capítulo 7 Acuerdo Marco Mundial PSA PEUGEOT CITROEN – MAYO de 2010: [...] *Las partes firmantes se comprometen a definir, mediante el diálogo social, acciones relativas a los capítulos de política social, medioambiental y de recursos humanos del Grupo, implementadas con el fin de aplicar el presente acuerdo marco. Se tomarán en cuenta las especificidades de las divisiones de automóvil, financiación, transporte y logística y su competitividad en los diferentes mercados. En los principales países, este trabajo de implantación da lugar a la creación de un programa de trabajo.*

La implantación no acaba en la determinación de las divisiones, empresas del Grupo multinacional vinculadas por la firma del acuerdo sino que debe continuar con su afección a los trabajadores.

El aspecto fundamental, analizado desde la perspectiva obrera, de la implantación del Acuerdo Marco es la comunicación a todos los trabajadores, de la existencia, del contenido del pacto y muy importante hasta donde este acuerdo despliega su eficacia. Si el AMI, en virtud de su propio articulado, está vigente en las subcontratas, filiales y demás integrantes de la cadena de producción y distribución se deberá prestar especial atención en hacer llegar esta valiosa información a sus trabajadores.

La acción de informar habitualmente se realiza por dos medios:

A) Los cauces informativos de la propia empresa. En el acuerdo de PSA Peugeot Citroën para conseguir su conocimiento, indica que se deberá traducir a todos los idiomas existentes en las sedes empresariales y extenderse por los medios de comunicación internos a todos los trabajadores¹³⁸⁸. El Acuerdo Marco de Grupo Inditex establece que para facilitar la aplicación del acuerdo, la empresa se compromete a proporcionar la información necesaria sobre la implantación de los derechos en su cadena de producción. Y se comprometen a *“informar del contenido del presente Acuerdo a sus proveedores y talleres externos y a sus sindicatos afiliados y aquellos otros no federados, respectivamente.”*¹³⁸⁹.

B) Los instrumentos sindicales de comunicación. Los sindicatos tienen libertad de actuación para establecer las acciones colectivas que tengan a bien para favorecer las perspectivas de implementación de los Acuerdos Marco¹³⁹⁰. Serán muy usadas las

¹³⁸⁸ Capítulo 7 Acuerdo Marco Mundial PSA PEUGEOT CITROEN – MAYO de 2010: *PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a informar pormenorizadamente a los empleados del Grupo sobre el contenido de este acuerdo. Por tanto, el presente texto se difundirá en todo el Grupo mediante las herramientas de comunicación interna y se traducirá a los diferentes idiomas. Todo trabajador que tenga dificultades de interpretación de este acuerdo, o dudas respecto a su correcta aplicación, podrá consultar a su responsable jerárquico o a la Dirección de Recursos Humanos y/o a un representante sindical, sin que tal solicitud le pueda perjudicar.*

¹³⁸⁹ Acuerdo Marco Internacional entre la empresa Inditex y la federación ITGLWF... op. cit. compromiso quinto, en la redacción de 2014 se especifica de la siguiente manera en el ejercicio de normas quinto, *“Inditex se compromete a informar a sus proveedores externos acerca del contenido y la finalidad del presente Acuerdo, y a su vez IndustriALL Global Union hará lo mismo con sus sindicatos afiliados y demás sindicatos, en su caso.”*

¹³⁹⁰ *“Este capítulo estudia el papel potencial de las acciones colectivas transfronterizas para asegurar la implantación y el seguimiento efectivo de los acuerdos transfronterizos en el ámbito europeo, incluidos los acuerdos marco internacionales (AMIs). Nos centramos en la evolución del debate sobre el*

charlas informativas, las reuniones, la distribución de información sindical en las empresas, el reparto de documentación, el tablón de anuncios. Aspecto que parece fácil de conseguir pero hay que recordar el problema existente en la mayor parte de las cadenas de producción, éstas están localizadas en países donde las organizaciones sindicales son débiles. Por ello, deben entrar en acción las instituciones sindicales internacionales, las FSI, la CSI para ayudar a los sindicatos nacionales en el desarrollo de la función informativa.

Con la extensión del conocimiento del acuerdo a todos los territorios donde la multinacional desarrolla su actividad se conseguirá extender la implantación de los derechos humanos, además de lograr el fortalecimiento de las organizaciones sindicales nacionales puesto que los derechos que especifican los Acuerdos Marco son la libertad sindical y la negociación colectiva, claves ambos para desarrollar la acción sindical.

IV.II.D) Mecanismos para el control de su cumplimiento e implantación

Para el seguimiento de los Acuerdos Marco se han establecido unos órganos, donde una vez más queda patente la naturaleza contractual de estos documentos al estar formados por las diversas partes firmantes¹³⁹¹. La metodología de trabajo de estos órganos se desarrolla a través de una serie de reuniones, de periodicidad habitualmente anual, sin perjuicio de introducir la posibilidad de realizar encuentros extraordinarios si la causa lo requiere. De estas reuniones se extraerán unos documentos, en los cuales quedarán indicadas las incidencias de la aplicación del pacto dentro del período anual. Al tratarse de un órgano formado por todas las partes firmantes, es interesante resaltar la posibilidad que tienen las distintas organizaciones sindicales de expresar sus experiencias en relación a la aplicación del Acuerdo.

*diálogo social transfronterizo y en las acciones colectivas transfronterizas desde un punto de vista legal, en dos casos importantes que se sentenciaron recientemente en el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE), a saber, el Caso C-438/05: Viking (TJCE, 2007a) y el Caso C-341/05: Laval (TJCE, 2007b). Estos casos tiene el potencial de proclamar que, en un mercado único europeo, los sindicatos son libres para emprender acciones colectivas transfronterizas con consecuencias evidentes para mejorar las perspectivas de implementación de los acuerdos transfronterizos.”, en BERCUSSEON, B.: «Implementación y seguimiento de los acuerdos transfronterizos: el papel potencial de las acciones colectivas transfronterizas», en PAPADAKIS, K. (Edit.): *Diálogo social y acuerdos transfronterizos...* op. cit. pág. 165.*

¹³⁹¹ Un artículo que explica con notable claridad este aspecto de los Acuerdos Marco es el ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A.: «La eficacia de los Acuerdos Marco Internacionales: implantación y control», en ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. J. (Coord.): *Observatorio de la negociación colectiva: Empleo público, igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización...* op. cit. págs. 547-575.

Las denominaciones dadas a este tipo de mecanismos de seguimiento y control varían en función del propio AMI que los instituya.

El acuerdo del Grupo de empresas PSA Peugeot Citroën establece en su capítulo 8¹³⁹², bajo el título seguimiento del Acuerdo, un doble nivel. Por un lado en cada uno de los países que cuenten con más 500 trabajadores se implantarán observatorios sociales locales, compuestos por las direcciones de recursos humanos y las organizaciones sindicales. Su función será la redacción del documento de seguimiento anual. Por otro en los demás países que no alcancen esa cifra de 500 trabajadores la dinámica de seguimiento será diversa, dado que no se establecerá un observatorio local sino que el seguimiento se producirá en la reunión anual para el seguimiento global del AMI. En dichas reuniones no se tratarán aspectos de ámbito local. Ésta es una diferencia fundamental, crucial con las sedes que tienen derecho a ostentar su propio observatorio local. El AMI define este segundo nivel de la siguiente forma: en los otros países se funciona a través de un comité mundial, el documento será el mismo y además las diferentes organizaciones sindicales presentes en esos territorios pondrán exponer sus opiniones, que quedarán recogidas en el citado documento anual. El texto continúa explicando la forma en que se desarrollará el seguimiento global de acuerdo; para ello el Comité de Empresa Europeo de la empresa se convertirá en mundial, ampliándolo de forma que se unirán, a los representantes habituales en Europa, los representantes de las organizaciones sindicales presentes en las empresas del Grupo localizadas fuera del territorio europeo. El acuerdo indica las funciones de este Comité Mundial, *“invitados a las reuniones plenarias, para participar en el seguimiento del presente acuerdo marco mundial y, al estar presentes en las sesiones, también toman conocimiento de la situación general del Grupo y las estrategias aplicadas. Asimismo, participan en los*

¹³⁹² Capítulo 8 Acuerdo Marco Mundial PSA PEUGEOT CITROEN – MAYO de 2010: *El seguimiento de este acuerdo marco mundial se realiza a un nivel doble. En cada uno de los principales países (con más de 500 empleados), se han implantado observatorios sociales locales, compuestos por las direcciones de recursos humanos y las organizaciones sindicales. Dichos observatorios sociales realizan un seguimiento anual de la aplicación del acuerdo marco mundial, a través de un documento común elaborado en forma conjunta por las partes firmantes del presente acuerdo, en el que cada organización sindical puede dar su opinión con respecto a dicha aplicación en su filial. En los otros países, en el marco del seguimiento anual, se redacta el mismo documento, en el que se recogen las opiniones de las organizaciones sindicales o, en su defecto, de las instancias representativas del personal. Para llevar a cabo el seguimiento del acuerdo marco sobre la Responsabilidad Social de la Empresa a nivel del Grupo, el Comité Europeo Ampliado se erige en Comité Mundial. El Comité Europeo actual se amplía en ese caso con la presencia de representantes de las organizaciones sindicales de los países que respondan al criterio de plantilla definido en el acuerdo del Comité Europeo (p. ej.: Argentina, Brasil, etc., que cuentan con más de 500 empleados).*

*intercambios de opiniones, excepto en las deliberaciones que constituyen una atribución exclusiva del Comité Europeo [...]*¹³⁹³.

El Grupo Inditex, en relación con el seguimiento y control del AMI, determina la constitución de una comisión formada por tres representantes de la empresa y otros tres de las organizaciones sindicales. Dicha comisión realizará reuniones de periodicidad, al menos, anual para desarrollar su función de revisar la aplicación del acuerdo. El texto del AMI, que recoge su funcionamiento y sus competencias, finaliza con una cláusula de estilo en la cual se indica que deberá controlar cualquier aspecto relacionado con el AMI, no únicamente su aplicación¹³⁹⁴. El compromiso en esta última parte peca de generalista pero a su vez otorga un gran margen de maniobra para el trabajo de la comisión.

Se han introducido órganos de seguimiento y vigilancia, pero debería preguntarse, dado que el Acuerdo Marco es insertado en la categoría de derecho blando o “soft law”, ¿qué posibilidades existen para obligar al cumplimiento del AMI a las partes firmantes del mismo? Y ¿qué fuerza coercitiva tienen las decisiones de estos órganos u otros que se puedan crear en relación con posibles incumplimientos?

La primera respuesta, gracias al bagaje de estudio de los diversos elementos del AMI, es que con base en su voluntariedad todo dependerá de los acuerdos de las partes firmantes, es decir, de la fuerza contractual del Acuerdo Marco que tiene entre las partes, “pacta sunt servanda” empleando la locución latina. Se trata de compromisos que las empresas y las organizaciones sindicales aceptan voluntariamente y, por ello, su aplicación y cumplimiento se basa en la libre aceptación del acuerdo.

¹³⁹³ Ídem.

¹³⁹⁴ “*INDITEX e ITGLWF se comprometen a constituir una comisión formada por tres representantes de Inditex y tres representantes de ITGLWF que se reunirá, al menos, una vez al año para revisar la aplicación del presente Acuerdo y/o de cualquier asunto relacionado con el mismo*”, en Acuerdo Marco Internacional entre la empresa Inditex y la federación ITGLWF... op. cit. compromiso segundo. En su redacción de 2014, el control de los incumplimientos de los pactos se localiza en el ejercicio de las normas segundo “*Inditex e IndustriALL Global Union convienen en practicar una revisión anual en relación con la aplicación del presente Acuerdo, y en consecuencia, crearán un comité compuesto por tres representantes de Inditex y tres representantes de IndustriALL Global Union para proceder a la revisión anual*”, en esta nueva redacción se ha introducido en el ejercicio de las normas cuarto, un punto sobre la comunicación de incumplimientos, “*Inditex y IndustriALL Global Union se comprometen a informarse mutuamente acerca de cualquier incumplimiento del presente Acuerdo, tan pronto como se descubriese el mismo, al objeto de permitir la más inmediata puesta en práctica de un plan de acción para ponerle remedio*”.

Es interesante indicar la existencia de algunos acuerdos donde se introducen unos elementos de control autónomos, lejos de las influencias de alguna de las partes. Sin embargo, lo más habitual es que la decisión de adoptar medidas ante posibles incumplimientos sea realizada en las tomas de control por los órganos de vigilancia y control. En las mismas reuniones de vigilancia de la aplicación se llevará a cabo la verificación del cumplimiento del acuerdo a través del intercambio de información entre sus propios miembros. En dichas tomas de control, a través de la verificación del estado del acuerdo, con base en las informaciones suministradas se realizan unos documentos, en los cuales, si es necesario, se reprocha a la empresa multinacional las vulneraciones de lo pactado. Además se le insta a adoptar las medidas necesarias para reconducir su actividad hacia el cumplimiento del Acuerdo Marco y la salvaguarda de los derechos quebrantados. Las medidas pueden ir destinadas tanto a la empresa principal, como a las empresas auxiliares, filiales, subcontratas, dependiendo siempre del propio alcance establecido por las partes.

Hasta el momento se ha observado la posibilidad de los órganos encargados de la vigilancia de recriminar los incumplimientos observados en la aplicación del AMI y la posibilidad de instar una serie de medidas para que ese incumplimiento se subsane. El problema estriba en la eficacia de esas medidas planteadas por dichos órganos de control.

Se trata de medidas que cuentan con una viabilidad condicionada, al depender siempre de la voluntad de las partes en aceptarlas y actuar en consecuencia para intentar modificar sus actuaciones con el fin de dar cumplimiento al texto del Acuerdo Marco. El problema de la eficacia de las medidas de control ante incumplimientos no se ha solucionado con los remedios insertados en los propios AMI, descansado al final en la buena fe de las partes en aceptarlas. Hasta aquí alcanzan la coercitividad de los AMI puesto que en la mayoría de los AMI no existen cláusulas para el supuesto de que la empresa multinacional se niegue a adoptar las medidas pertinentes. Una situación normalmente recogida por los AMI, son los incumplimientos derivados de las empresas inmersas en la cadena de producción y distribución, siempre que los AMI se extienden a ellas. En estos sucesos los Acuerdos Marco sancionan dichos incumplimientos cuando son reiterados con la disolución del vínculo contractual sin derecho a recibir cantidad alguna en concepto de indemnización para la empresa incumplidora.

Salvo esta excepción, ¿qué ocurre cuando se quebranta la buena fe del pacto al no ser respetadas las medidas impuestas en las tomas de control? Ante la inexistencia

de referencias en el mismo acuerdo, las organizaciones sindicales, que no están dispuestas a soportar el quebranto del pacto y que la empresa multinacional no cumpla con su responsabilidad contractual adquirida con la firma del pacto, buscarán soluciones fuera de él.

En busca de esas soluciones, los representantes de los trabajadores de esa empresa multinacional amparándose en su faceta principal de organizaciones sindicales pueden plantear medidas de conflicto para conseguir presionar a la empresa a que cumpla con lo pactado y acate las medidas impuestas por el órgano de control del AMI. La acción sindical deberá desarrollarse en el ámbito internacional, aprovechando la fuerza renovada del sindicalismo internacional representado por la Federación Sindical internacional firmante del pacto, pero no se descuidará el trabajo que las organizaciones sindicales nacionales realicen en sus ámbitos locales. Una buena decisión ante el incumplimiento de las empresas nacionales será recurrir a la convocatoria de una huelga global en todas las sedes, empresas, filiales, proveedores de la corporación económica internacional. Dicha huelga definida como global, no tendrá tal convocatoria si no que derivará de la realización de las diversas huelgas nacionales. Así la suma de todas ellas dará lugar a una huelga de carácter global¹³⁹⁵.

Además de la huelga global la organización sindical puede desarrollar otra medida para asegurar la coercitividad del pacto. Una de ellas será conseguir que los Acuerdos Marco obtengan valor legal y así cabrá la posibilidad de acudir a los tribunales en la defensa de los derechos reconocidos en ellos. Posibilidades apuntadas en el inicio de su estudio y la que más confianza transmite es la inclusión de cláusulas que establezcan la fiscalización de los incumplimientos por los tribunales seleccionados. La dotación de valor legal, a través de los postulados anteriormente indicados, es también un planteamiento virtualmente eficaz, por ejemplo mediante la transformación de tales

¹³⁹⁵ “En estas situaciones el recurso a las formas de autotutela sindical resulta idóneo. La huelga organizada en la dimensión transnacional carecer, como se sabe, de cualquier referente normativo. Pertenecer en un terreno extranormativo sólo encuadrado en el necesario respeto a la autonomía de la acción sindical, en cualquier nivel en que se plantee ésta. Normalmente las acciones colectivas de autotutela en estos supuestos se expresan bajo la forma de huelga de solidaridad internacional. Sucede sin embargo que esta decisión sindical con efectos en la dimensión transnacional resulta reapropiada por la legislación nacional de cada estado en el que se realiza la huelga convocada, con el resultado de que la caracterización jurídica de la misma y sus efectos depende del sistema legal de cada uno de los países en los que los trabajadores deciden participar en la convocatoria de huelga.[...] de manera que desde la perspectiva jurídica hay tantas huelgas como tantos Estados nacionales donde ésta se ejercite,” en BAYLOS GRAU, A.: «Los Acuerdos-Marco de empresas globales: una nueva manifestación de la dimensión transnacional de la autonomía colectiva... op. cit. págs. 210-211.

pactos en verdaderos convenios colectivos en el país donde la empresa desarrolla su actividad productiva.

La acción sindical también podrá destinarse a remover conciencias por la vía de la comunicación a todo el planeta de la actuación de la empresa multinacional para con sus trabajadores y las sociedades donde desarrolla su actividad. Información extendida recurriendo a la exposición pública de las violaciones en el marco de las condiciones de trabajo y la vulneración de los derechos humanos en el seno de la empresa. Un medio muy útil para la expansión de estos sucesos e informaciones es la denuncia de la situación en los medios de comunicación, aprovechar la mundialización de la información para lograr la máxima difusión posible. De esta forma se logrará crear una mala imagen de la empresa en el ámbito comercial y tendrá consecuencias para su rentabilidad. Dado que los consumidores u otras empresas se negarán a contratar con ellas y así la empresa para evitar el quebranto de su imagen corporativa procederá a aceptar las medidas de los órganos de control del AMI revirtiendo la situación de vulneración del pacto.

Al inicio del capítulo sobre los AMI se ha indicado cómo la doctrina ha constatado que la mayoría de los Acuerdos Marco se establecen por empresas cuya matriz se ubica en el territorio europeo y se debería fomentar el salto a otras empresas ubicadas en otros continentes.

Después de estudiar su estructura, ¿qué aplicación práctica han tenido estos acuerdos? ¿Cuál es la valoración que realizan los firmantes de los pactos de su aplicación? ¿Se han conseguido los objetivos propuestos? ¿Se han mejorado las condiciones laborales o el disfrute de los derechos de los trabajadores de la empresa signataria?

En el propio texto del Acuerdo Marco de la empresa multinacional PSA Peugeot Citroën se ubica en su último capítulo, el décimo concretamente, una revisión de los resultados conseguidos tras años de vigencia. Para observar la implantación del pacto se realiza un análisis de los planes de acción que las filiales seleccionaron, a partir de 2007 cada filial debió elegir tres planes de acción que debieron desarrollarse en un año.

El estudio de la realización de dichos planes se realizó con base en una autoevaluación, sin injerencia de ningún actor ajeno al pacto y a la empresa, este hecho puede levantar algunas suspicacias por carecer de independencia. Pero en su defensa

se debe apuntar que los firmantes del pacto son quienes mejor conocen la organización y las circunstancias de la empresa. La sensación de independencia debe dejarse descansar en la confianza depositada en las organizaciones sindicales que participaron en la firma del acuerdo y que hacen lo propio en el seguimiento de la implantación del pacto. La implicación de las organizaciones sindicales y de la dirección de la empresa debiera ser total en relación a tal labor¹³⁹⁶.

La auditoría de la actividad de las filiales se realiza cada año, para comprobar las actividades desarrolladas en ese período y crear cierta homogeneidad social en el Grupo. El Grupo entiende las auditorías como un estímulo para el progreso del mismo, además de garantizar su transparencia e independencia¹³⁹⁷. En 2009 se realizó un balance general que expuso resultados calificados de alentadores con la constatación del aumento de filiales que aplican el AMI, además de constatarse que los planes de acción finalizaron con excelentes resultados. En el período de 2006 a 2009 las organizaciones sindicales informaron favorablemente sobre la implementación del AMI. Los resultados fueron tan positivos que las partes decidieron renovarlo, tanto el propio pacto como su seguimiento, para así evitar que estos brotes favorables se quedaran simplemente en inicios alentadores de la responsabilidad social de la empresa¹³⁹⁸.

¹³⁹⁶ Capítulo 10 Acuerdo Marco Mundial PSA PEUGEOT CITROEN – MAYO de 2010: *La autoevaluación, la selección y la realización de los planes de acción se someten al dictamen de las organizaciones sindicales o de los representantes del personal locales. De este modo, el seguimiento del acuerdo involucra al personal directivo, a los responsables jerárquicos y a las organizaciones sindicales o a los representantes del personal locales.*

¹³⁹⁷ Capítulo 10 Acuerdo Marco Mundial PSA PEUGEOT CITROEN – MAYO de 2010: *Todos los años, se audita el cumplimiento del acuerdo por parte de ciertas filiales, con el fin de reforzar la homogeneidad de las prácticas sociales dentro del Grupo y proscribir las prácticas o modalidades de aplicación contrarias a los compromisos del acuerdo. Entre 2007 y 2009, profesionales certificados auditaron a más del 20% de las filiales. PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a continuar tales auditorías, ya que las acciones preconizadas al finalizar la misión estimulan una actitud de progreso constante. PSA PEUGEOT CITROËN garantiza que dichas auditorías se realicen con total independencia y transparencia, con la cooperación de los representantes sindicales.*

¹³⁹⁸ Capítulo 10 Acuerdo Marco Mundial PSA PEUGEOT CITROEN – MAYO de 2010: *De conformidad con los compromisos asumidos en 2006, las partes firmantes efectuaron un balance general con ocasión del Comité Europeo de junio de 2009, que puso de manifiesto unos resultados muy alentadores. En efecto, según la herramienta de evaluación implementada en 2006, entre ese año y 2009, la cantidad de filiales que aplicaron todos los compromisos aumentó significativamente. Así, en 2009, el 87% de las filiales se adhirieron completamente al acuerdo. Por otra parte, este balance ha dejado traslucir las diferentes acciones que se han llevado a cabo a lo largo de los tres años de aplicación del acuerdo. Así, en 2009, el 72% de los planes de acción llegaron a buen término, lo que representa 845 de los 1.175 planes definidos en la autoevaluación de 2006. Además, de 2006 a 2009, la mayoría de las organizaciones sindicales o de representantes del personal locales emitieron un dictamen favorable a la aplicación del acuerdo (autoevaluaciones, selección de planes de acción, puesta en práctica o no de dichos planes). Durante la realización de este balance, las partes firmantes convinieron renovar el acuerdo. Dicho balance incita a continuar esta acción a través del seguimiento del acuerdo, importante instrumento de acción que permite tener una visión transversal de la responsabilidad social del Grupo.*

En cuanto al AMI de Inditex, se produjo en julio de 2014 la renovación de tal acuerdo¹³⁹⁹, desde la posición sindical se observa una alabanza sobre su funcionalidad para con los derechos de los trabajadores. El Secretario general de IndustriALL Global Union, Jyrki Raina, manifestó: *"el Acuerdo Marco con Inditex es un modelo de relaciones sólidas con una empresa global. Al promover los valores sindicales, el Acuerdo Marco refuerza a los trabajadores y mejora sus condiciones, permitiendo a todas las personas que trabajan en la cadena de producción de Inditex, incluidas las más vulnerables, ser oídas y protegidas. Esencialmente, con el Acuerdo Marco, Inditex impulsa la idea de que los sindicatos son buenos para la empresa y son socios necesarios para crear una cadena de aprovisionamiento justa y sostenible. Deseamos mantener nuestra fructífera relación con Inditex durante mucho tiempo"*¹⁴⁰⁰.

Los resultados de la aplicación del pacto se observaron en la reunión de julio de 2014, donde se renovó. Ahí se reunieron las partes y trataron una serie de temas. Estos temas son indicados por Isidro Boix, como Coordinador de la Federación Sindical Internacional IndustriALL Global Union para la aplicación del Acuerdo Marco Internacional con INDITEX, en su blog¹⁴⁰¹.

En el citado documento de renovación se ha certificado la dificultad de cumplir con los objetivos del pacto, a través del balance de su aplicación en todos estos años. La razón argumentada es que se intenta aplicar el pacto a toda la cadena de producción y especialmente en lugares no caracterizados precisamente por la excelencia de su

¹³⁹⁹ "La federación sindical internacional IndustriALL e Inditex han renovado hoy su Acuerdo Marco Global en la sede de la OIT en Ginebra (Suiza), dirigido a la monitorización y seguimiento de la cadena de suministro. El acuerdo, que contó con la presencia del vicedirector general de la OIT, Gilbert Houngbo, ha sido firmado por el presidente de Inditex, Pablo Isla, y por el secretario general de IndustriALL, Jyrki Raina.", información extraída de la página Web:

http://www.inditex.com/es/media/news_article?articleId=149208. Consultada por última vez el 20/02/2015

¹⁴⁰⁰ Declaración extraída la anterior página Web.

¹⁴⁰¹ "Bangladesh: programa de trabajo para la constitución y la formación sindical y técnica de los Comités de Seguridad y Salud en las fábricas proveedoras de Inditex. Información de la aplicación del Accord de las 180 marcas con IndustriALL y del Fondo de solidaridad con las víctimas de Rana Plaza. Balance del reciente viaje del Coordinador a China y del próximo previsto, e iniciativas de IndustriALL al respecto. Situación de la cadena de producción en Brasil. Próximo seminario sindical-empresarial en Argentina. Balance de la reunión de la región MENA (Medio Oriente y África del Norte) de IndustriALL e iniciativas concretas en relación con la red de producción de Inditex en Marruecos y Túnez. Situación en Camboya: movilización sindical por un salario mínimo vital, defensa de los sindicalistas represaliados y presencia de Inditex en las iniciativas impulsadas desde IndustriALL Global Union. Impulso para establecer "expertos" para la aplicación del Acuerdo Marco en las principales áreas mundiales. Aplicación del Protocolo 2012 (ahora Anexo II del Acuerdo Marco) en Vietnam. Plan de trabajo para coordinar con los sindicatos portugueses la aplicación del Anexo II en Portugal", información extraída de la página Web:

<http://iboix.blogspot.com.es/2014/07/renovacion-del-acuerdo-marco-global-de.html>. Consultada por última vez el 20/02/2015.

sistema jurídico. Esta dificultad y no alcanzar el 100% de los objetivos no ensombrece la gran labor desarrollada a partir de la coordinación entre las representaciones sindicales y la dirección empresarial. Colaboración concebida como fundamental para alcanzar un futuro más halagüeño, donde la aplicación del AMI íntegramente asegure el asentamiento de los derechos humanos y laborales de todos los trabajadores, sean trabajadores de Inditex o formen parte de su cadena de producción. Por ello deciden renovar el acuerdo para avanzar en la consecución de dichas metas¹⁴⁰².

IV.III. RELACIÓN DEL SINDICATO CON EL PODER PÚBLICO: INTERLOCUTOR SOCIAL

Una de las principales manifestaciones del papel político de la organización sindical es la posibilidad de relacionarse con los poderes públicos. A los efectos que aquí interesan, se ha analizado la práctica sindical consistente en la interrelación entre las organizaciones sindicales y el poder público de los Estados. El esfuerzo se ha centrado en profundizar en el estudio de la labor del sindicato como interlocutor calificado de los Gobiernos acerca de temas sociales y económicos, a través de la concertación social.

La concertación social y el diálogo social son dos aspectos de una misma realidad institucional¹⁴⁰³, la utilización de cada término depende del lugar en el cual se establezca el punto de inflexión, el matiz para definirlos. Si se opta por la denominación de diálogo social su énfasis se coloca en el resultado del proceso, el acuerdo finalmente alcanzado y por el contrario la denominación de concertación social hace referencia más al proceso, al encuentro entre los diferentes sujetos, en definitiva a la negociación.

¹⁴⁰² “El balance de esta década de colaboración ha puesto de manifiesto que los objetivos comunes que IndustriALL Global Union e Inditex defienden son complejos, debido a que engloban todos los centros de trabajo y todos los trabajadores de la cadena de producción de Inditex, con la intervención de los sindicatos locales coordinados por IndustriALL Global Union, y debido a que en algunos casos tales objetivos deben defenderse en lugares en los que no impera un eficaz ordenamiento jurídico. A lo largo de estos años los firmantes han comprobado la eficacia de la cooperación empresarial y sindical para contribuir a tales objetivos, resolviendo los conflictos que se han planteado y remediando los potenciales incumplimientos detectados del Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores de Inditex. Por todo ello, este Acuerdo Marco se ha convertido en una importante referencia que los firmantes seguirán impulsado en la nueva etapa que se abre con la firma de esta renovación.”, en Acuerdo Marco Internacional entre Inditex e IndustriALL Global Union 2014... op. cit. parte declarativa.

¹⁴⁰³ “De este modo que, diálogo social y concertación social no son otra cosa verdaderamente que los dos aspectos o planos sucesivos de una misma realidad institucional, según se ponga la atención en el mismo proceso de encuentro y de negociación llevado a cabo por los interlocutores [...]”, en PALOMEQUE LÓPEZ, C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del trabajo...* op. cit. pág. 449.

El fenómeno de la concertación y del diálogo social tiene un carácter “*polimorfo y polisistemático*.”¹⁴⁰⁴.

La concertación social se concibe como un proceso predominado por la interrelación política entre el Gobierno, las organizaciones sindicales y los representantes empresariales. La relación entre los diversos sujetos se produce con base en una negociación política, donde el mayor exponente de la autonomía colectiva de los trabajadores interacciona con las instancias políticas, representantes de la ciudadanía, y con los poderes económicos, los representantes de las empresas, con el fin de lograr una gobernabilidad democrática, necesaria en las sociedades de capitalismo avanzado¹⁴⁰⁵. Así para los órganos políticos esta negociación se considera un “*instrumento de primera importancia a la hora de resolver, o al menos de encauzar, buena parte de los macro-conflictos propios de las democracias con economía de mercado*.”¹⁴⁰⁶.

El Gobierno a través de este proceso de negociación y posterior acuerdo logra una legitimidad para sus políticas sociales y económicas, a través no ya de las elecciones democráticas, ni a través de la tramitación parlamentaria de sus proyectos de ley, sino directamente del mercado de trabajo. Afirmación o negación expresada mediante las opiniones de los agentes sociales, los representantes legítimos del mercado de trabajo.

En este intercambio político es fundamental la presencia de las organizaciones sindicales y de sus homólogas empresariales. Por ello este tipo de negociaciones son de tipo tripartito, aunque también se dan casos de negociaciones y acuerdos bipartitos.

La negociación política fundamentalmente está destinada a alcanzar una serie de acuerdos económicos y laborales, pero no debe olvidarse el carácter multiforme de

¹⁴⁰⁴ MONEREO PÉREZ, J. L.: *Concertación social y diálogo social*, Lex nova, Valladolid, 1999, pág. 16.

¹⁴⁰⁵ “Destacando que el diálogo social y el tripartismo son procesos modernos y dinámicos que tienen una capacidad única y un gran potencial para contribuir al progreso con respecto a muchas situaciones y cuestiones difíciles que plantean desafíos, incluidas las relativas a la globalización, la integración regional y la transición;”, en Resolución relativa al tripartismo y el diálogo social adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 90ª reunión, Ginebra, junio 2002, sin paginación al ser una versión online disponible en la página Web:
<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/res.pdf>. Consultada por última vez el 23/02/2015.

¹⁴⁰⁶ MARTÍNEZ NOVAL, L.: «Epílogo» en ESPINA, A. (Comp.): *Concertación social, neocorporatismo y democracia*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1991, pág. 309.

la concertación social que se extenderá a sus posibles resultados y a los temas a tratar durante el desarrollo de dichas negociaciones.

Dentro de la variedad de formas que puede adoptar la concertación social es habitual que se produzca de la siguiente manera:

- La negociación de una determinada legislación: el Gobierno, antes de adoptar sus disposiciones reglamentarias o en el proceso de creación de un proyecto de ley, se dirige a los sindicatos y a las asociaciones empresariales para conocer su opinión sobre dicho tema. Acción que puede ir más allá de la mera consulta y puede suponer un llamamiento a una verdadera legislación negociada.
- El pacto social, acuerdos tripartitos, en referencia a grandes cuestiones económicas y sociales. Se fijan una serie de obligaciones que las tres partes están obligadas a cumplir. El pacto social por lo general “*se centra en torno a las políticas macroeconómicas y sociales*”¹⁴⁰⁷.
- Acuerdos bipartitos. Un paradigma son los acuerdos marco realizados entre empresarios y sindicatos. En ellos se pretende establecer, por ejemplo, condiciones para la negociación colectiva. A diferencia de unos documentos, firmados por los mismos agentes, con los cuales se podrían confundir por su similar nomenclatura y donde se regulan condiciones de trabajo, derechos de los trabajadores, etc., los Acuerdos Marco Internacionales. El poder político también procede a realizar acuerdos bipartitos con la puesta en marcha del proceso de concertación mediante el llamamiento a negociar únicamente a los sindicatos o a los empresarios.

Desde el punto de vista jurídico este fenómeno político se vincula a los límites del procedimiento legislativo ordinario, con ellos se pretende adaptar el Derecho social y económico a los cambios de la sociedad a través de unas nuevas formas jurídicas y técnicas de elaboración negociada de las normas¹⁴⁰⁸.

¹⁴⁰⁷ Información extraída de la Web de la OIT:

<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/sp.htm>. Consultada por última vez el 23/02/2015.

¹⁴⁰⁸ “La concertación social constituye un método o procedimiento para la adopción de decisiones conjuntas o en colaboración entre el gobierno o el poder público y los agentes sociales. Implica un encuentro entre poderes públicos y privados que se interfieren y limitan mutuamente. Desde el punto de vista jurídico este fenómeno político se vincula a los límites del procedimiento legislativo ordinario para abordar la complejidad de lo real y la exigencia de nuevas formas jurídicas y técnicas de elaboración negociada de las normas en el campo del Derecho económico y del Derecho social, dos manifestaciones

Para comprender la concertación social internacional se ha analizado la expresión que dicho fenómeno ha tenido lugar dentro de los límites territoriales de los Estados y más concretamente la acaecida en el Estado español.

IV.III.A) La concertación social nacional

Ejemplos de la concertación social se han manifestado a lo largo de toda la historia política española. En este apartado se analizan los principales resultados en los diversos ciclos políticos¹⁴⁰⁹ desde la reinstauración de la democracia.

Ya desde la transición democrática, el diálogo social fue empleado a modo de instrumento al servicio del poder público para intentar paliar los efectos de la crisis económica que asolaba al país. Una serie de pactos, nacidos éstos con base en las negociaciones de carácter tripartito o bipartito, que se celebraron generalmente entre los representantes del Gobierno, y los agentes sociales, CC.OO y UGT (con cierta alternancia a la hora de firmar los pactos) en representación de los trabajadores y a la cabeza de los empresarios la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). Éstos fueron empleados para realizar una completa reestructuración política, social, económica del país. Acuerdos que van desde los Pactos de la Moncloa de 1977 hasta el Acuerdo Económico y Social de 1984.

Tras superar esa etapa de crisis económica se abrió un nuevo período de concertación social que dejaba ya de lado la preocupación por la recuperación económica del país. Así tras un período sin que se produzcan experiencias de diálogo social, en 1990 se vuelven a retomar los contactos. El período está caracterizado por las exigencias sociales de los sindicatos mayoritarios CC.OO. y UGT expuestas a través de la Propuesta sindical unitaria, que en su inicio indica la situación existente en España con una gran claridad: *“Los trabajadores y el movimiento sindical conscientes de los fuertes desequilibrios que hacen de nuestro país uno de los más injustos socialmente del entorno democrático, venimos impulsando reivindicaciones y propuestas*

típicas del intervencionismo propio del Estado Social.”, en MONEREO PÉREZ, J. L.: *Concertación social...* op. cit. pág. 17.

¹⁴⁰⁹ Ha servido de base las indicaciones establecida en PALOMEQUE LÓPEZ, C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del trabajo...* op. cit. pág. 450-462.

encaminadas a conseguir mejoras para los trabajadores y la mayoría social."¹⁴¹⁰. Así el diálogo entre el Gobierno y los agentes sociales giró alrededor a las reivindicaciones mantenidas en ese documento sindical: aumento y mejora del empleo, mejoras en la protección social, redistribución de la renta, derechos de participación de los trabajadores. Esta época, que es muy convulsa, se encuentra marcada por encuentros y desencuentros en el diálogo. Un hito importante, en dicho período, lo marcó la Ley 21/1991 de 17 de junio del Consejo Social y Económico, al ser el resultado de la negociación entre el Gobierno y los agentes sociales (UGT, CC.OO y CEOE).

En 1993, el Estado español entra en una nueva etapa de recesión económica. El Gobierno ante esta nueva situación intenta acercar posiciones y abre un nuevo proceso de diálogo social, pero los resultados de sus negociaciones no producen ningún efecto positivo. El motivo es que el Gobierno mientras se desarrollaba este diálogo, procedió a adoptar una serie de proyectos legislativos que supusieron grandes reformas laborales¹⁴¹¹. Sorprendentemente ante esta reforma se impulsó el diálogo social, aunque con modestos resultados. El Ejecutivo, debilitado por numerosos escándalos políticos, intento reactivar la concertación social para incentivar la búsqueda de apoyos que le ayudasen a superar esa crisis¹⁴¹².

Tras la salida del Gobierno del PSOE y la entrada del PP, durante la primera parte de legislatura del Gobierno Popular, entre los años 1996-1999, se constituyeron

¹⁴¹⁰ UGT y CC.OO.: «Propuesta sindical prioritaria», en *Política y sociedad*, núm. 5, 1990, pág. 73, disponible en la página Web: <http://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO9090120073A/30630>. Consultada por última vez el 23/02/2015.

¹⁴¹¹ Por ejemplo, Ley Orgánica 14/1994, de 19 de mayo, por la que se incluye una disposición adicional cuarta en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

¹⁴¹² Se firmó el Acuerdo sobre condiciones de trabajo en la función pública, "*Con fecha de 15 de septiembre de 1994, y en el mismo marco negociador de la Ley 7/1990, las representaciones de las Organizaciones Sindicales Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CC.OO.), Confederación de Sindicatos Independientes y Sindical de Funcionarios (CSI-CSIF) y Confederación Intersindical Gallega (CIG), suscribieron un nuevo acuerdo sobre condiciones de trabajo en la función pública para el período 1995-1997.*", en Orden de 28 de julio de 1997 sobre concesión de subvenciones a las Centrales Sindicales más representativas por el Instituto Nacional de Administración Pública, para la realización de actividades formativas dirigidas a empleados públicos, publicada en «BOE» núm. 188, de 7 de agosto de 1997, páginas 24152 a 24154, disponible en la página Web:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1997-17926. Consultada por última vez el 23/02/2015; y el Acuerdo para la Reforma del Plan de Empleo Rural de 1994, "*También hoy se firma el acuerdo para la reforma del Plan de Empleo Rural (PER), cerrado en sus últimos flecos en la noche del martes entre los responsables del Ministerio de Trabajo y los sindicatos UGT y CC OO. El pacto incluye una reducción lineal de las peonadas necesarias para acceder al subsidio agrario -pasan de 60 a 40- con el compromiso de Trabajo de no iniciar ahora el proceso de desvinculación del PER y el subsidio.*", información obtenida de una noticia del diario el "El País", publicada el 6 de octubre de 1994, disponible en la página Web: http://elpais.com/diario/1994/10/06/economia/781398019_850215.html. Consultada por última vez el 23/02/2015.

una serie de mesas de concertación de naturaleza muy distinta: tripartitas, bipartitas o siguiendo la fórmula de las mesas separadas¹⁴¹³.

En la segunda etapa del Gobierno conservador del PP, se rompió la concertación social en parte por el polémico Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (conocido popularmente como “Decretazo”).

Tras la elecciones de 2004 se inicia una nueva época del diálogo social, dado que la victoria del PSOE en las elecciones supone una renovación del mismo. Reactivación que nació de las promesas incluidas en su programa electoral sobre la recuperación del diálogo social¹⁴¹⁴. En 2006, se produjo un importante acuerdo entre los agentes sociales y el Gobierno sobre el empleo, que tuvo su traducción normativa en una ley para el fomento del empleo¹⁴¹⁵.

¹⁴¹³ “No obstante, alcanzará su máxima expresión durante la primera fase del nuevo gobierno, en la que suscribieron tres acuerdos interconfederales que integran el corpus de la reforma laboral de 1997: el Acuerdo Interconfederal para la estabilidad en el empleo(AIEE), el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (AINC) y el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos (AVC) todos en abril de 1997.”, en SANGUINETI RAYMOND, W.: «Sindicatos y libertad sindical en España: dos décadas de vigencia constitucional», en GARCÍA LASO, A. y SANGUINETI RAYMOND, W. (Edits.): *Sindicatos y cambios económicos y sociales...* op. cit. pág. 34 y en 1999 la reforma del Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial entre el Gobierno y los sindicatos “La Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, intentó introducir algún elemento corrector de las disfunciones que había producido la absorción del trabajo fijo discontinuo por el contrato a tiempo parcial.”, en MORADILLO LARIOS, C.: «La nueva regulación del contrato a tiempo parcial, los trabajos fijos discontinuos, el contrato de relevo y la jubilación parcial», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 44, 2003, pág. 113, disponible en la página Web: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/44/Estudios05_44.pdf. Consultada por última vez el 23/02/2015.

¹⁴¹⁴ Se firmó Declaración para el Diálogo Social 2004: Competitividad, empleo estable y cohesión social, 8 de julio de 2004, entre el Presidente del gobierno José Luis Rodríguez zapatero, el Secretario General de CC.OO., el Secretario de UGT, el Presidente de CEPYME y el Presidente de la CEOE, “Como expresión de una voluntad compartida de fortalecer el diálogo social así como de transmitir a la sociedad en su conjunto un inequívoco mensaje de confianza institucional, el Gobierno, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, la Unión General de Trabajadores, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa han convenido en suscribir la presente Declaración, que define las materias, objetivos y orientaciones generales conforme a las que ha de desarrollarse una nueva etapa del diálogo social en España, ordenada, de manera inmediata, a la consecución de acuerdos para favorecer la Competitividad, el Empleo Estable y la Cohesión Social.”, en Competitividad empleo estable y cohesión social, Declaración para el diálogo social 2004, preámbulo, disponible en la página Web: <http://personal.us.es/jesuscruz/declaraciondsocial.pdf>. Consultada por última vez el 23/02/2015.

¹⁴¹⁵ Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo, del 9 de mayo de 2006 dio lugar a la Ley 43/2006 de 29 de noviembre para la mejora y crecimiento del empleo. “Dando por concluidos los trabajos previstos en la Declaración de julio de 2004 en los ámbitos específicos relativos al mercado de trabajo, el Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT firmaron el pasado 9 de mayo el «Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo», que constituye una nueva manifestación de la concertación social y del consenso que, como se señaló antes, tan positivos efectos ha producido tradicionalmente para el mercado de trabajo. Después de ratificar su compromiso con el diálogo y la negociación como instrumento para abordar cambios que mejoren el funcionamiento del mercado laboral, los firmantes señalan en el

Ya inmersa en la actual crisis económica la concertación social se ha vuelto a destacar como una de las medidas de mayor importancia para buscar soluciones en épocas de crisis. Durante el 2008 se estableció un documento de crucial importancia para el desarrollo económico del país¹⁴¹⁶. Pero como consecuencia de la crisis económica se produce un alejamiento entre el Gobierno y los agentes sociales pues el Ejecutivo actuó unilateralmente¹⁴¹⁷ en la toma de medidas destinadas a paliar los efectos de la crisis.

El diálogo vuelve, pero sin la presencia del Gobierno, en 2010 con un pacto entre los agentes sociales (CC.OO, UGT y CEOE, CEPYME) sobre el empleo y la negociación colectiva¹⁴¹⁸.

preámbulo del Acuerdo que «resulta fundamental impulsar un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero basado en la competitividad de las empresas, el incremento de la productividad y la cohesión social. La mejora de la estabilidad del empleo, objetivo de este Acuerdo, contribuirá a avanzar en esa dirección».”, en Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, disponible en la página Web: <http://www.boe.es/boe/dias/2006/06/14/pdfs/A22670-22682.pdf>. Consultada por última vez el 23/02/2015. Mismo texto se observa en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, disponible en la página Web:

<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-22949>. Consultada por última vez el 23/02/2015

¹⁴¹⁶ Declaración para el impulso de la economía, el empleo, la competitividad y el progreso social, Madrid 29 de julio de 2008. “*El Gobierno, en su ámbito de responsabilidad, se compromete a mantener un diálogo reforzado con los interlocutores sociales en estas materias y en otras que se consideren oportunas, con el objeto de reactivar la economía lo antes posible y mejorar su competitividad, estableciendo mecanismos para la consulta, la participación y/o la negociación. Es voluntad del Gobierno reforzar la función de los interlocutores sociales. Por ello en el marco del diálogo social, los firmantes de la Declaración se proponen revisar los instrumentos de participación institucional, mediante las reformas que se estimen adecuadas.*”, en Declaración para el impulso de la economía, el empleo, la competitividad y el progreso social, Madrid, 29 de julio de 2008, disponible en la página Web:

http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc14606_Declaracion_para_el_Impulso_de_la_Economia,_el_Empleo,_la_Competitividad_y_el_Progreso_Social.pdf. Consultada por última vez el 23/02/2015.

¹⁴¹⁷ Aprobación del RDL 2/2009, de 6 de marzo, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento de empleo y la protección de las personas desempleadas. Y la Ley 27/2009, de 30 de diciembre del mismo nombre. “*La economía española está sufriendo los efectos de la actual crisis económica, los cuales están siendo especialmente significativos en el mercado de trabajo, como lo pone de manifiesto el importante aumento del desempleo y la gran destrucción de empleo que se ha producido durante el último año y, de manera muy especial, en los últimos meses. El Gobierno ha adoptado ya numerosas medidas para hacer frente a la crisis económica, tanto en sus aspectos financieros, como en los efectos que está teniendo la misma sobre la economía real y el empleo. Estas medidas se han articulado en el Plan Español para el Estímulo de la Economía y el Empleo.*”, en Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento de empleo y la protección de las personas desempleadas, preámbulo, disponible en la página Web:

<http://www.boe.es/boe/dias/2009/12/31/pdfs/BOE-A-2009-21160.pdf>. Consultada por última vez el 23/02/2015.

¹⁴¹⁸ Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva de 2010, 2011 y 2012, firmado en Madrid, 9 de febrero de 2010. “*Visto el texto del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012, que fue suscrito con fecha 9 de febrero de 2010, de una parte por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y de otra por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.2 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto*

Con el Gobierno del PSOE en 2010 se inició una nueva reforma laboral, con el fin de atajar la grave situación económica que padece el Estado español. Dicha reforma en ningún momento es pactada con los actores sociales en el marco de la concertación. A pesar de las severas consecuencias sociales y laborales de esa actuación gubernativa, en febrero del 2011, el Gobierno, las asociaciones empresariales (CEOE, CEPYME) y las confederaciones sindicales (CC.OO. y UGT) suscribieron un nuevo pacto, para el crecimiento del empleo y garantizar las pensiones. En su texto se explica que *“A pesar de la intensidad de la crisis, o precisamente como consecuencia de la misma, el Gobierno y los Interlocutores sociales no han abandonado en momento alguno el empeño de mantener abiertos los cauces de diálogo y, por encima de recientes desencuentros, han seguido defendiendo que la situación económica y social actual exigía redoblar los esfuerzos de todos para recomponer el Diálogo Social con el objetivo de alcanzar un marco de entendimiento que permitiera acordar el contenido de las reformas necesarias para contribuir a asegurar la viabilidad de nuestro sistema de protección social y mejorar la eficiencia de nuestras políticas de empleo.”*¹⁴¹⁹.

Tras la segunda legislatura del PSOE, las elecciones Generales del 2011 proclamaron vencedor al PP. Entre los interlocutores sociales firmaron el II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva el 25 de enero de 2012 pero el Gobierno hizo caso omiso a este pacto bipartito y emprendió una de las mayores reformas del sistema laboral de la democracia con la Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Ya en 2014, por poner un ejemplo tuvo lugar el Acuerdo de Propuestas para la Negociación Tripartita para Fortalecer el Crecimiento Económico y el Empleo, de 29 de julio, firmado por el Gobierno de España, CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME. Y por último en 2015 se está en negociaciones para firmar el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 entre los interlocutores sociales y el Gobierno.

refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo.”, en Resolución de 11 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2010, 2011 y 2012, disponible en la página Web: <http://www.boe.es/boe/dias/2010/02/22/pdfs/BOE-A-2010-2844.pdf>. Consultada por última vez el 23/02/2015.

¹⁴¹⁹ Acuerdo social y económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, pág. 4, disponible en la página Web: <http://www.upct.es/ce/documentos/Acuerdo%20social%20y%20economico%20de%20febrero%2011.pdf>. Consultada por última vez el 16/06/2015.

A la vista de las escasas menciones directas a los derechos humanos en la concertación social interna, será interesante realizar un estudio internacional sobre la materia para intentar hallar alguna conexión entre dichas prerrogativas básicas y el diálogo social. Principalmente a través de la labor de la Organización Internacional del Trabajo en este proceso de interrelación política y también con la más que satisfactoria experiencia comunitaria de la concertación social.

IV.III.B) La concertación social internacional: su incidencia en los derechos humanos

a) El diálogo social en el seno del OIT

La principal actividad de la OIT es lograr la cooperación entre los Gobiernos de los Estados, las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales para alcanzar un progreso social y económico. Ya en la Declaración relacionada con los objetivos y propósitos de la Organización Internacional del Trabajo, denominada como Declaración de Filadelfia, se insertaba su obligación de: *“lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas,”*¹⁴²⁰. En definitiva para la OIT el diálogo social se puede considerar quizás la parte fundamental de su existencia¹⁴²¹. La Resolución relativa al tripartismo y al diálogo social, aprobada en la 90ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2002, invitó a los Gobiernos de los Estados miembros a garantizar el

¹⁴²⁰ Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo. Adoptada por la XXVI reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Filadelfia el 10 de mayo de 1944, apartado III, e, en OIT: *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y textos seleccionados*, OIT, Ginebra, 2010, pág. 23, disponible en la página Web: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/leg/download/constitution.pdf> Consultada por última vez el 23/02/2015.

¹⁴²¹ “Consciente de que el diálogo social y el tripartismo han demostrado ser medios valiosos y democráticos para abordar las preocupaciones sociales, fomentar el consenso, contribuir a elaborar normas internacionales del trabajo y examinar una amplia gama de cuestiones laborales respecto de las cuales los interlocutores sociales desempeñan un papel directo, legítimo e irremplazable; Reafirmando que las organizaciones legítimas, independientes y democráticas de trabajadores y empleadores, que participan en el diálogo y la negociación colectiva, aportan una tradición de paz social basada en negociaciones libres y en la conciliación de intereses conflictivos, por lo cual hacen que el diálogo social sea un elemento central de las sociedades democráticas;”, en Resolución relativa al tripartismo y el diálogo social... op. cit. Apartado I.

establecimiento de las condiciones necesarias para el diálogo social, incluido el respeto a los principios fundamentales y a los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva.

Para lograr su objetivo a la OIT se le dota de una serie de órganos y es en su composición donde se observa su carácter tripartito, como una reminiscencia clara de la concertación social que persigue a la propia organización¹⁴²². En el artículo 3.1 de su Constitución se puede constatar la predisposición hacia una participación en forma de tridente, al indicar que la Conferencia General de los representantes de los miembros de la OIT estará compuesta por los delegados de los Gobiernos de los Estados miembros, los representantes de los empleadores y de los trabajadores¹⁴²³.

En la estructura de la OIT todos los miembros y dentro de ellos sus tres partes (empresarios, Gobiernos y trabajadores) actúan en plena igualdad, tienen el mismo derecho a voto. A través de este plano de igualdad se busca desarrollar políticas, concebir programas y concretar normas para lograr mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores/ciudadanos¹⁴²⁴. Uno de los principales mecanismos que la OIT indica para lograr la cooperación entre las tres partes es precisamente el diálogo social.

De esta manera la OIT fomenta el tripartismo y el diálogo entre ellos. Con este fin se instituye que el Consejo de Administración dará instrucciones al Director General

¹⁴²² “Reiterando la importancia del carácter tripartito de la OIT, que entre todas las instituciones internacionales es el marco único en el que los gobiernos y los representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores pueden, de manera libre y abierta, intercambiar sus ideas y experiencias y promover mecanismos duraderos de diálogo y de creación de consenso”, en Resolución relativa al tripartismo y el diálogo social... op. cit. Ídem.

¹⁴²³ Artículo 3.1. Constitución OIT: *La Conferencia General de los representantes de los Miembros celebrará reuniones cada vez que sea necesario y, por lo menos, una vez al año; se compondrá de cuatro representantes de cada uno de los Miembros, dos de los cuales serán delegados del gobierno y los otros dos representarán, respectivamente, a los empleadores y a los trabajadores de cada uno de los Miembros.*

¹⁴²⁴ “Un aspecto esencial en las actividades de la OIT es la importancia de la cooperación entre gobiernos y organizaciones de trabajadores y empleadores en la promoción del progreso social y económico. El objetivo de la OIT es responder a las necesidades de los hombres y mujeres trabajadores al reunir a gobiernos, empleadores y trabajadores para establecer normas del trabajo, desarrollar políticas y concebir programas. La estructura de la OIT, en la cual trabajadores y empleadores tienen el mismo derecho a voto que los gobiernos en sus deliberaciones, es una muestra del diálogo social en acción. De esta manera se garantiza que las opiniones de los interlocutores sociales queden fielmente reflejadas en las normas laborales, políticas y programas de la OIT. La OIT fomenta el tripartismo dentro de sus mandantes y Estados miembros, al promover el diálogo social entre las organizaciones sindicales y de empleadores en la formulación – y cuando es pertinente – en la aplicación de las políticas nacionales en el ámbito social y económico, así como respecto a muchas otras cuestiones.”, información extraída de la Web de la OIT: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang-es/index.htm>

para que la propia organización asegure su naturaleza tripartita, con vistas siempre en los límites marcados por sus recursos, mediante el fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores y empleadores. Para de esta manera asegurar sus funciones en sus respectivos ámbitos de actuación, tanto en su relación con la organización como en sus actividades dentro de las fronteras internas. La OIT alentará a los Estados miembros para que ratifiquen y apliquen las normas que regulen aspectos del diálogo social. La consecución de estos objetivos dependerá de la proyección del tripartismo y del diálogo social. Otro de los objetivos que se le impone a la Organización por parte del Consejo de administración es la promoción de la participación de los interlocutores sociales en las consultas sobre reformas sociales. La Organización también deberá desarrollar estudios sobre el diálogo social, además de sucesivas funciones indicadas en el citado documento¹⁴²⁵.

El carácter crucial del diálogo social queda plasmado en las palabras expresadas por la propia Organización en la Declaración sobre trabajo decente: *“el diálogo social y la práctica del tripartismo entre los gobiernos y las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores tanto en el plano nacional como en el internacional resultan ahora aún más pertinentes para lograr soluciones y fortalecer la cohesión social*

¹⁴²⁵ “a) consoliden la naturaleza tripartita de esta Organización — integrada por gobiernos, trabajadores y empleadores — que representa legítimamente las aspiraciones de sus mandantes en el mundo del trabajo; b) con este propósito, sigan fortaleciendo a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para permitirles colaborar mejor en las labores de la Oficina y ser más eficientes en sus países respectivos; c) destaquen el papel del tripartismo y el diálogo social en la Organización, como uno de sus cuatro objetivos estratégicos y como herramienta para la puesta en práctica de todos los objetivos estratégicos, así como de las cuestiones transversales del género y el desarrollo; d) promuevan la ratificación y aplicación de las normas de la OIT que abordan específicamente la cuestión del diálogo social, conforme a lo indicado en el preámbulo, y sigan promoviendo la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo; e) promuevan la participación de los interlocutores sociales en un proceso de consulta significativo sobre reformas laborales, que abarque incluso los convenios fundamentales y otros textos legislativos relacionados con el trabajo; f) lleven a cabo estudios en profundidad sobre el diálogo social en colaboración con los mandantes de la Organización, con miras a poner de relieve la capacidad de las administraciones del trabajo y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para participar en el diálogo social; g) refuercen el papel y las funciones del Sector de la Oficina que se ocupa del diálogo social y, en particular, su capacidad para promover dicho diálogo social en todos los objetivos estratégicos de la Organización, y reconozcan las funciones y cometido únicos que incumben en la OIT, a la Oficina de Actividades para los Empleadores y a la Oficina de Actividades para los Trabajadores, y fortalezcan las capacidades de éstas para prestar servicios a las organizaciones de empleadores y de trabajadores de todo el mundo, con el fin de sacar el máximo partido de las labores de la Oficina; h) promuevan y refuercen las actividades tripartitas de la Organización para determinar sus políticas y prioridades de trabajo, y desarrollen con mayor profundidad programas de cooperación técnica y otros mecanismos con los interlocutores sociales y los gobiernos para contribuir a reforzar sus capacidades, servicios y representación; i) reiteren en la sede y en el terreno la importancia que reviste el fortalecimiento de la estructura tripartita de la Organización Internacional del Trabajo, y se aseguren de que la Oficina trabaje con y para los mandantes de la Organización; j) se cercioren de que los mandantes tripartitos sean consultados según proceda con respecto a la selección de otras organizaciones de la sociedad civil con las que la OIT pueda colaborar, así como en las relaciones con las mismas.”, en Resolución relativa al tripartismo y el diálogo social... op. cit. Apartado I, punto 2.

y el Estado de derecho, entre otros medios, mediante las normas internacionales del trabajo,”¹⁴²⁶.

Por todo ello la OIT es la organización del diálogo social, y de este modo la definición creada por su parte debe ser tenida muy en cuenta para este estudio: “*Todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social.*”¹⁴²⁷.

Para que el diálogo social alcance sus mayores efectos la OIT remite a los Estados miembros una serie de recomendaciones sobre la necesidad de que en sus territorios se contemplen los mecanismos necesarios para llevar a cabo dicha negociación, amén de fomentar el impulso del tripartismo y el diálogo social entre los demás interlocutores sociales¹⁴²⁸.

Un resultado de la actividad del diálogo social en la OIT se produjo en 2009 con la firma del Pacto Mundial para el empleo. Dicho pacto se llevó a cabo por los tres miembros de la OIT en la cumbre de la OIT sobre la Crisis Mundial del Empleo. La conferencia internacional, con la participación de representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, de los trabajadores y de los empresarios aprobó por unanimidad el documento “para recuperarse de la crisis: un pacto mundial para el Empleo”, con el fin de reducir las consecuencias de la crisis económica en la implantación mundial de un trabajo decente¹⁴²⁹.

¹⁴²⁶ Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima séptima reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008. págs. 7-8, disponible en la página Web:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf. Consultada por última vez el 20/06/2015.

¹⁴²⁷ OFICINA INTERNACIONAL DE TRABAJO: *Diálogo social en busca de una voz común*, Sector Diálogo Social, Oficina Internacional del Trabajo... op. cit.

¹⁴²⁸ “*Invita a los gobiernos a asegurarse de que existen las condiciones necesarias para el diálogo social, incluyendo el respeto de los principios fundamentales y del derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva, un entorno de relaciones de trabajo adecuadas y el respeto por la función de los interlocutores sociales e invita a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a promover y potenciar el tripartismo y el diálogo social, especialmente en los sectores donde el tripartismo y el diálogo social están ausentes o mínimamente desarrollados: a) invita a las organizaciones de trabajadores a seguir capacitando a los trabajadores de sectores con una escasa representación para que dispongan de los medios que les permitan ejercer sus derechos y defender sus intereses; b) invita a las organizaciones de empleadores a colaborar con los sectores que tienen bajos niveles de representación a fin de impulsar la aparición de un contexto empresarial propicio al desarrollo del tripartismo y el diálogo social;*”, en Resolución relativa al tripartismo y el diálogo social... op. cit. Apartado I, punto 1.

¹⁴²⁹ “*La Conferencia Internacional del Trabajo, con la participación de los delegados de gobiernos, empleadores y trabajadores de los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, adoptó por unanimidad, el 19 de junio de 2009, el documento titulado «Para recuperarse de la*

En este pacto mundial se acomete una serie de medidas¹⁴³⁰ para enfrentarse al aumento desorbitado del desempleo, empleo informal, que azota al mercado de trabajo¹⁴³¹ globalizado. En el presente documento se recuerda la importancia de fomentar el diálogo social para alcanzar la recuperación y el desarrollo económico¹⁴³². Dentro de todas las medidas para intentar alcanzar una estabilidad en el empleo y un trabajo decente a la negociación colectiva y al diálogo social se le otorga un papel preponderante¹⁴³³.

crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo». En este instrumento de política global se abordan las repercusiones de la crisis financiera y económica internacional en los ámbitos social y del empleo. El documento promueve una recuperación productiva, centrada en la inversión, el empleo y la protección social. El objetivo fundamental del Pacto Mundial para el Empleo es proveer una base acordada internacionalmente para políticas diseñadas para reducir el período entre recuperación económica y recuperación con oportunidades de trabajo decente. Es un llamado a la acción mundial urgente: nacional, regional y global.”, en Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima octava reunión, Ginebra, 19 de junio de 2009, prefacio pág. III, disponible en la página Web:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_115078.pdf. Consultada por última vez el 23/02/2015.

¹⁴³⁰ *“El Pacto Mundial para el Empleo propone un conjunto equilibrado y realista de medidas de política que los países, con el apoyo de instituciones regionales y multilaterales, pueden adoptar a fin de potenciar los esfuerzos que ya se están desplegando para hacer frente a la crisis y buscar al mismo tiempo la sostenibilidad económica, social y medioambiental. El documento presenta una cartera integrada de políticas viables y de probada eficacia, que ponen el empleo y la protección social en el centro de las respuestas a la crisis. Estas políticas se pueden adaptar a las situaciones nacionales y locales, y ya son muchos los países que están aplicando algunas de ellas.”, en Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo... op. cit. prefacio, pág. IV.*

¹⁴³¹ *“El Pacto Mundial para el Empleo es una sólida respuesta de los representantes de los gobiernos, la comunidad empresarial y los trabajadores — los actores de la economía real — al aumento sin precedentes del desempleo, el subempleo y el trabajo informal en todo el mundo, situación que ha agravado los problemas que ya existían en el mercado de trabajo y que fueron objeto de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008. El deterioro del empleo está ocasionando grandes dificultades a muchos trabajadores y trabajadoras, y por ende a sus familias y comunidades, y agravando la pobreza. Asimismo, la crisis del empleo está poniendo en peligro el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, debilitando a las clases medias, amenazando la cohesión social y erosionando la confianza en los dirigentes.”, en Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo... op. cit. prefacio, págs. III y IV*

¹⁴³² *“El Pacto Mundial para el Empleo se basa en el Programa de Trabajo Decente; por consiguiente, en él se recuerda que el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la promoción de la igualdad de género y el fomento de la expresión, de la participación y del diálogo social también son críticos para la recuperación y el desarrollo. Si se adoptan de forma integral y coordinada, estas políticas pueden reducir las tensiones sociales, mitigar el impacto negativo de la recesión en las personas, estimular la demanda agregada y reforzar tanto a las economías de mercado competitivas como un proceso de crecimiento más incluyente. En resumen, el Pacto responde tanto a las aspiraciones de las personas como a las necesidades de la economía real.”, en Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo... op. cit. prefacio, pág. V.*

¹⁴³³ *“15. Sobre todo en tiempos de mayor tensión social, es vital potenciar el respeto y la utilización de los mecanismos de diálogo social, como la negociación colectiva, cuando proceda y en todos los niveles. 16. El diálogo social es un mecanismo de incalculable valor para el diseño de políticas adaptadas a las prioridades nacionales. Asimismo, es una base sólida para suscitar la adhesión de los empleadores y de los trabajadores a una acción conjunta con los gobiernos, la cual es indispensable para superar la crisis y llevar adelante una recuperación sostenible. Un diálogo social fructífero inspira confianza en los resultados obtenidos. 17. El fortalecimiento de la capacidad de la administración del trabajo y de la inspección del trabajo es un elemento importante de toda acción integradora que tenga por objeto la*

b) El diálogo social europeo

No se puede abandonar el tratamiento internacional del diálogo social sin hacer referencia a su fomento y utilización en el ámbito de la organización internacional de la Unión Europea. Dentro de la diversidad de posibilidades se ha intentado concretar una visión general, con algunos ejemplos que servirán para observar que contenido tiene esta expresión de concertación social en Europa, para confrontarla con la nacional y la internacional.

El modelo social europeo necesita ser desarrollado y uno de los mecanismos precisamente es el instrumento aquí tratado, que viene regulado en el derecho originario de la Unión Europea, actualmente entre los artículos 151 y 156 del Tratado consolidado del Funcionamiento de la Unión Europea. La implicación de las instituciones europeas con el diálogo, y su reconocimiento, queda especificada en el artículo 152 de ese mismo Tratado¹⁴³⁴.

La Comisión Europea ha remarcado el papel central que supone el diálogo social en su política, en su diseño político de la Unión. Esta afirmación la ha realizado a lo largo de sus Comunicaciones. Por ejemplo, en 2004 realizó una de ellas, “Colaboración para el cambio en una Europa ampliada”, cuyos objetivos eran concienciar de los resultados del diálogo social europeo, mejorar su eficacia y ayudar a su evolución en el ámbito europeo y nacional¹⁴³⁵. Los interlocutores europeos han contado con todo el apoyo de las instituciones europeas para el crecimiento del modelo social europeo, que se ha desarrollado con base en la firma de acuerdos cada vez más evolucionados.

protección de los trabajadores, la seguridad social, las políticas de mercado de trabajo y el diálogo social.”, en Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo... op. cit. puntos 15, 16 y 17.

¹⁴³⁴ Artículo 152 TFUE: *La Unión reconocerá y promoverá el papel de los interlocutores sociales en su ámbito, teniendo en cuenta la diversidad de los sistemas nacionales. Facilitará el diálogo entre ellos, dentro del respeto de su autonomía. La cumbre social tripartita para el crecimiento y el empleo contribuirá al diálogo social.*

¹⁴³⁵ “El modelo social europeo hace un especial hincapié en la necesidad de diálogo social, y es un hecho ampliamente reconocido que, en el siglo XXI, las únicas economías que podrán tener éxito serán aquellas que cuenten con un sistema moderno de relaciones laborales y unas estrategias eficaces para gestionar el cambio de forma proactiva. Para cimentar la aplicación de la agenda de Lisboa, el Consejo Europeo de primavera de 2004 pide a los Estados miembros que generen colaboraciones para el cambio en las que participen los interlocutores sociales, la sociedad civil y las autoridades públicas, siguiendo las respectivas tradiciones nacionales.”, en COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN: *Colaboración para el cambio en una Europa ampliada: Potenciar la contribución del diálogo social europeo*, Bruselas, 12.8.2004 COM (2004) 557 final, pág. 3, punto 1, disponible en la página Web: <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2004/ES/1-2004-557-ES-F1-1.Pdf>. Consultada por última vez el 23/02/2015.

Según indica la citada Comunicación, el diálogo social europeo ha tenido una gran evolución desde su inicio en 1985, desarrollo producido gracias a la encomiable actividad de la Comisión Europea. La evolución se produce tanto desde un punto de vista cuantitativo, con la adición de un número muy significativo de acuerdos entre los interlocutores sociales, como cualitativo.

Dado que además de alcanzarse una gran cantidad de acuerdos cada vez son de mayor calidad, más variados y con mayores compromisos gracias en parte a la ampliación de la autonomía de los interlocutores sociales. Pero a pesar del trabajo de la Comisión para la potenciación de los interlocutores sociales, los documentos resultantes de las negociaciones adolecen de compromisos aún muy vagos en cuanto a su seguimiento y control¹⁴³⁶.

La Comisión considera que el diálogo social es un mecanismo ideal para mejorar la calidad del trabajo, para adaptarse a los cambios económicos, sociales con el fin de garantizar un desarrollo sostenible¹⁴³⁷.

¹⁴³⁶ “Tal como está configurado hoy en día, el diálogo social europeo ha evolucionado considerablemente desde su inicio en 1985. Desde un punto de vista cuantitativo, la labor de los diversos comités de diálogo social ha conducido a la adopción por parte de los interlocutores sociales de más de trescientos textos conjuntos, además de los muchos proyectos transnacionales conjuntos que se han llevado a cabo. En los últimos años se ha producido un cambio cualitativo en la naturaleza del diálogo social, que ha adquirido una mayor autonomía. Ello queda reflejado en el número creciente de textos de «nueva generación» adoptados por los interlocutores sociales, en los que estos asumen determinados compromisos o formulan recomendaciones a sus miembros nacionales, procurando llevar a cabo un seguimiento activo del texto a nivel nacional. Esta evolución del diálogo social es coherente con los esfuerzos que realiza la Comisión, de un ejemplo pionero de la intensificación de las consultas y de la aplicación del principio de subsidiariedad en la práctica, y se le reconoce ampliamente su papel esencial en la mejora de la gobernanza, merced a la proximidad de los interlocutores sociales con las realidades del lugar de trabajo. En efecto, los interlocutores sociales se diferencian por naturaleza de otras organizaciones, como pueden ser los grupos de presión o de interés, ya que pueden participar en la negociación colectiva. A pesar de los logros alcanzados por los interlocutores sociales, y de algunos avances prometedores (véase el anexo 1), el impacto de sus iniciativas podría aumentarse, en especial en relación con los textos de nueva generación, muchos de los cuales abordan los temas tratados en Lisboa. Un problema que tienen en común estos textos es que muchos de ellos contienen disposiciones vagas e imprecisas con respecto al seguimiento. Y, sin embargo, sólo es posible un seguimiento eficaz a nivel nacional si los textos de los interlocutores sociales europeos incluyen disposiciones detalladas a este respecto”, en COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN: Colaboración para el cambio en una Europa ampliada: Potenciar la contribución del diálogo social europeo... op. cit. pág. 6, punto 3.1.

¹⁴³⁷ “En un mundo de cambio acelerado y de gran movilidad del capital y la tecnología, la calidad de los recursos humanos constituye el factor clave de la competitividad internacional. Estas transformaciones fundamentales están cambiando la manera de funcionar de Europa, el perfil de empleo y la idea tradicional que se tiene del funcionamiento de los mercados de trabajo europeos. Las empresas tienen que responder al cambio estructural y replantearse las capacidades que necesitan, así como la manera de organizar la producción, en general, y los procesos de trabajo, en particular. El desafío planteado es mejorar la calidad en el trabajo para gestionar positivamente el cambio —económico, social y medioambiental—, a fin de garantizar el desarrollo sostenible y la cohesión social movilizando y desarrollando todo el potencial de la mano de obra presente y futura. Por lo tanto, es de vital importancia

Los pactos alcanzados tienen diferentes campos de actuación, es decir, la extensión de sus efectos varía¹⁴³⁸, así se han dado experiencias bipartitas y tripartitas¹⁴³⁹ y dentro de cada una de ellas pueden alcanzarse pactos con incidencia en un sector empresarial específico o intersectoriales.

Una de ellas es la realizada por parte de las organizaciones representantes de los trabajadores y los empresarios. Por lo tanto formado por dos actores y de eminente carácter bipartito. Sus resultados más reconocibles son cinco tipos de documentos: los acuerdos, textos orientados a procesos, herramientas de información, textos de procedimiento e informes de seguimiento¹⁴⁴⁰.

aumentar la adaptabilidad de los trabajadores, de las empresas y de los sectores de las economías de la UE. 2.1 Mejorar la adaptabilidad Para poder mejorar la adaptabilidad, es importante alcanzar un equilibrio en la relación de empleo entre flexibilidad y seguridad, algo que resulta fundamental tanto para los empleadores, que podrán así gestionar empresas competitivas, como para los empleados, que se beneficiarán de unas condiciones de trabajo y unos salarios decentes. En este contexto se plantean nuevas cuestiones sobre cómo abordar la gestión de la mano de obra. Los interlocutores sociales están negociando compromisos a todos los niveles con respecto a las relaciones de empleo, las posibilidades de aprendizaje permanente, la organización flexible del tiempo de trabajo y la organización de mercados de trabajo de transición.”, en COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN: Colaboración para el cambio en una Europa ampliada: Potenciar la contribución del diálogo social europeo... op. cit. pág. 4, punto 2 y 2.1.

¹⁴³⁸ Artículo 155 TFUE: 1. El diálogo entre interlocutores sociales en el ámbito de la Unión podrá conducir, si éstos lo desean, al establecimiento de relaciones convencionales, acuerdos incluidos.

2. La aplicación de los acuerdos celebrados a nivel de la Unión se realizará, ya sea según los procedimientos y prácticas propios de los interlocutores sociales y de los Estados miembros, ya sea, en los ámbitos sujetos al artículo 153, y a petición conjunta de las partes firmantes, sobre la base de una decisión del Consejo adoptada a propuesta de la Comisión. Se informará al Parlamento Europeo. El Consejo decidirá por unanimidad cuando el acuerdo en cuestión contenga una o más disposiciones relativas a alguno de los ámbitos para los que se requiera la unanimidad en virtud del apartado 2 del artículo 153.

¹⁴³⁹ “Los interlocutores sociales han contado con el apoyo activo de la Comisión Europea para poner los cimientos del diálogo social europeo, que se ha desarrollado de una manera dinámica e innovadora en sus dos dimensiones, tripartita y bipartita. Durante los últimos años, los interlocutores sociales han querido mantener un diálogo más autónomo, y están adoptando todo un abanico de iniciativas —entre ellas, un número creciente de textos conjuntos de «nueva generación»— caracterizadas por el hecho de que deben ser objeto de seguimiento por parte de los propios interlocutores sociales. Ello exige una mayor interacción entre los diferentes niveles de relaciones laborales, en especial unos sistemas de relaciones laborales eficaces y la existencia a nivel nacional de interlocutores sociales capacitados.”, en COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN: Colaboración para el cambio en una Europa ampliada: Potenciar la contribución del diálogo social europeo... op. cit. Ídem.

¹⁴⁴⁰ “Acuerdos. Acuerdos marco y acuerdos adoptados por los interlocutores sociales son jurídicamente vinculantes. Establecen normas mínimas y asumen la ejecución de determinados compromisos de conformidad con el Artículo 139 del Tratado Comunidad Europea. - Textos orientados a procesos. Utilizados por los interlocutores sociales europeos para hacer diversas recomendaciones a sus miembros. Estos textos aseguran que los progresos realizados en la aplicación de estas recomendaciones se supervisarán y evaluarán con regularidad, para asegurarse de que tienen un impacto real. Estos textos pueden ser útiles en zonas donde la legislación no es la mejor solución; y además, pueden ayudar a difundir las buenas prácticas y promover el aprendizaje mutuo. Comúnmente se trata de marcos de acción, códigos de conducta y directrices. - Herramientas de información. En esta categoría se incluyen textos que contribuyen al intercambio de información, utilizados por los interlocutores sociales europeos, ya sea para informar a las instituciones de la Unión Europea y/o a los gobiernos nacionales o para explicar las implicaciones de las políticas de la UE a sus miembros nacionales. Estos textos no implican ninguna implantación o seguimiento. Esta categoría incluye las opiniones, declaraciones, manuales, etc. - Textos

Un ejemplo de esta relación bipartita se observa en el Comité del diálogo social, para realizar ese tipo de diálogo *“En 1992, se constituyó el Comité del Diálogo Social (CDS) como el principal foro para el diálogo social bipartito a escala europea; actualmente, el CDS se reúne entre tres y cuatro veces al año y está compuesto por 64 miembros (32 representantes de empresarios y 32 representantes de trabajadores) pertenecientes a secretarías europeas o a organizaciones nacionales.”*¹⁴⁴¹. En dicho foro se negocian acuerdos que afectan a toda las empresas europeas.

La otra manifestación es de carácter tripartito compuesta por las instituciones europeas, los representantes de la patronal y de los trabajadores. En el artículo 152 TFUE in fine reconoce una expresión del tal concertación, la cumbre social tripartita para el crecimiento y el empleo.

El TFUE en su artículo 154, antiguo 138¹⁴⁴², aparte del reconocimiento institucional de la función de la Comisión en el diálogo social, sentencia su obligación de consultar con los interlocutores sociales cualquier propuesta sobre política social¹⁴⁴³.

de procedimientos. Establecen las normas para el diálogo bilateral entre las partes, especialmente las normas internas del procedimiento de los comités de diálogo social. - Informes de seguimiento. Utilizados por los interlocutores sociales, evalúan los progresos realizados en la aplicación de los textos orientados a procesos, en particular a nivel nacional.”, en BEDOYA CHOCÁN, J. E. (Coord.): *Diálogo social europeo: Capacitación de multiplicadores para la integración laboral de los inmigrantes*, H+D para el desarrollo, Madrid, 2009, pág. 19, disponible en la página Web:

<http://www.hmasd.org/hmasd/3Eloyweb.pdf>. Consultada por última vez el 23/02/2015.

¹⁴⁴¹ SMAJDA, L.: «El diálogo social», en PARLAMENTO EUROPEO: Fichas técnicas sobre la Unión Europea, Parlamento Europeo, Luxemburgo, 2013, pág. 441, disponible en la página Web: https://www.larioja.org/npRioja/cache/documents/844503_fichas_tecnicas_20014.pdf;jsessionid=B1E85216A6637795035BB142167CB32D.jvm2. Consultada por última vez el 23/02/2015.

¹⁴⁴² “De este modo, en primer término, el artículo 138 del TCE establece la obligación, para fomentar el diálogo, de consultarles sobre la posible orientación de una acción comunitaria antes de presentar propuestas, tanto de Directivas como de Recomendaciones o Decisiones. Cuando, tras dicha consulta, la Comisión estimara conveniente seguir adelante, los interlocutores volverán a ser consultados también sobre el contenido de la propuesta contemplada (artículo 138.3 del TCE). En síntesis, la consulta «preceptiva» (29) implica dos momentos —una «doble consulta obligatoria»—: uno inicial, sobre la posible orientación de una acción comunitaria; otro posterior, cuando la Comisión la considere conveniente en el caso concreto. Por tanto, el organismo europeo va a ser el encargado de desarrollar y promover el diálogo social (32), con el objetivo de contar con un previo y razonable consenso para la selección de los objetivos y actuaciones y, al tiempo, intentar cancelar la imagen «burocrática» y «centralista» que sobre él pesa.”, en HENAR ÁLVAREZ, C.: «Los sindicatos en Europa: vías de actuación», en *Revista Universitaria de ciencia del trabajo*, Universidad de Valencia, núm. 10, 2009, pág. 77, disponible en la página Web: <http://www.ruct.uva.es/pdf/Revista%2010/10204.pdf>. Consultada por última vez el 23/02/2015.

¹⁴⁴³ Artículo 154 TFUE: [...] 2. A tal efecto, antes de presentar propuestas en el ámbito de la política social, la Comisión consultará a los interlocutores sociales sobre la posible orientación de una acción de la Unión. 3. Si, tras dicha consulta, la Comisión estimase conveniente una acción de la Unión, consultará a los interlocutores sociales sobre el contenido de la propuesta contemplada. Los interlocutores sociales remitirán a la Comisión un dictamen o, en su caso, una recomendación. 4. Con ocasión de las consultas contempladas en los apartados 2 y 3, los interlocutores sociales podrán informar a la Comisión

La diversidad tipológica de los acuerdos sociales en Europa hace necesario girar la atención a quienes están legitimados para participar en las diferentes manifestaciones.

Dentro del ámbito europeo la Comisión Europea, representante de las instituciones europeas, es parte en ambas expresiones de la concertación social, bipartita como iniciador y tripartita como una parte negociadora¹⁴⁴⁴. Ya en su derecho originario, los Tratados de la Unión Europea, se reconocen la operatividad del diálogo social europeo y es en el seno de esta organización donde se procede al reconocimiento institucional de dicho diálogo. Inmerso en el articulado del TFUE se encuentra el artículo 154. En su apartado primero establece que *“La Comisión tendrá como cometido fomentar la consulta a los interlocutores sociales a nivel de la Unión y adoptar todas las disposiciones necesarias para facilitar su diálogo, velando por que ambas partes reciban un apoyo equilibrado.”*¹⁴⁴⁵.

La misión de impulsar la relación entre los interlocutores sociales en el ámbito comunitario es fundamental para la Comisión, aparte de la indicación dentro del TFUE esta competencia se ha concretado en la Comunicación de 2004 del propio órgano comunitario. Ella además de proponer la ampliación e intensificación de las negociaciones y del diálogo, en dicho documento se congratula de la mayor autonomía

sobre su voluntad de iniciar el proceso previsto en el artículo 155. La duración de dicho proceso no podrá exceder de nueve meses, salvo si los interlocutores sociales afectados decidieran prolongarlo de común acuerdo con la Comisión.

¹⁴⁴⁴ “La Comisión Europea, por su parte, es responsable de iniciar buena parte de estos procesos de naturaleza consultiva cuando estos se refieren únicamente a los agentes sociales europeos. Dentro de éstos se presenta como un interlocutor más aunque con las particularidades que le confiere dicha capacidad de iniciativa, mientras que en aquellas otras formas de diálogo bipartito que atañen únicamente a los propios agentes sociales, se obliga a actuar como habilitadora e impulsora de las misma”, en KÖHLER, H-D. y GONZÁLEZ BEGEGA, S.: «El diálogo social europeo. De la macro-concertación comunitaria a la negociación colectiva transnacional», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 72, 2008, págs. 252-253, disponible en la página Web:

http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/72/Doc03.pdf.

Consultada por última vez el 23/02/2015.

¹⁴⁴⁵ Versión Consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea de 30 de marzo de 2010.

expresada por los interlocutores sociales¹⁴⁴⁶ y recalca el necesario papel del diálogo social bipartito en la nueva Europa ampliada¹⁴⁴⁷.

La Comisión se encargará de mejorar el impacto y el seguimiento de los acuerdos nacidos del diálogo social, ella anima a los interlocutores a que adopten mecanismos de control donde converjan, colaboren los participantes del diálogo¹⁴⁴⁸. A pesar de reconocer la autonomía de los interlocutores en la adopción de acuerdos y sus métodos de control, la Comisión se reserva la posibilidad de instituir un sistema propio

¹⁴⁴⁶ “Intensificar y ampliar la colaboración La Comisión opina que la mejor manera de zanjar cuestiones relacionadas con la organización del trabajo y las relaciones de empleo a nivel intersectorial y sectorial es la negociación, y se congratula del deseo expresado por los interlocutores sociales de mantener un diálogo más autónomo y de contribuir a la consecución de los objetivos de Lisboa. Asimismo, los anima a aprovechar las posibilidades que les ofrecen muchas directivas comunitarias para hacer realidad algunas cuestiones a través de la negociación entre los interlocutores sociales a todos los niveles pertinentes.”, en COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN: Colaboración para el cambio en una Europa ampliada: Potenciar la contribución del diálogo social europeo... op. cit. pág. 9, punto 4.1.

¹⁴⁴⁷ “Aumentar el apoyo a las estructuras de diálogo social europeo en el contexto de la ampliación En el contexto de una Europa ampliada es necesario aumentar el apoyo al diálogo social bipartito. Los organismos más adecuados para desarrollar el diálogo social son los comités creados al efecto. Por otro lado, la Comisión animará a nuevos sectores a que establezcan un diálogo social y se unan a los esfuerzos por alcanzar los objetivos de Lisboa. El diálogo social europeo requiere unos cimientos sólidos; ello significa que, en algunos casos, debe aumentar la calidad de las relaciones laborales tanto a nivel nacional como a nivel descentralizado. La Comisión seguirá fomentando el desarrollo del diálogo social bilateral en los nuevos Estados miembros e incrementará el apoyo que proporciona a los interlocutores sociales europeos para hacer frente a las consecuencias de la ampliación. No obstante, ha de tenerse presente que, puesto que los interlocutores sociales son independientes y el diálogo social en la UE se basa en el libre derecho de asociación, el desarrollo de capacidades constituye, en esencia, un proceso que parte desde abajo y que depende de los esfuerzos de los propios interlocutores sociales.”, en COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN: Colaboración para el cambio en una Europa ampliada: Potenciar la contribución del diálogo social europeo... op. cit. págs. 9-10, punto 4.2.

¹⁴⁴⁸ “La Comisión se congratula de que los interlocutores sociales adopten cada vez más textos en los que formulan a sus miembros recomendaciones de diversa índole para el seguimiento a nivel nacional (véase el anexo 2). Para el seguimiento de los textos, anima a los interlocutores sociales a que utilicen en mayor medida técnicas de revisión por pares inspiradas por el método abierto de coordinación, por ejemplo fijando objetivos (cuantitativos, cuando sea posible) o puntos de referencia e informando con regularidad sobre los progresos realizados en la consecución de los mismos. La Comisión mejorará la visibilidad del diálogo social europeo y ayudará a los interlocutores sociales a efectuar el seguimiento de sus textos de la siguiente manera: – Buscando la forma de promover el intercambio de experiencia en relación con las prácticas de seguimiento, por ejemplo produciendo boletines electrónicos o a través del Foro de enlace y de foros de intercambio de experiencia. – Ofreciendo a los interlocutores sociales un apoyo que sea accesible a través del sitio web de diálogo social. Este apoyo podría consistir en una tipología de textos de diálogo social basada en la que propone la presente Comunicación, un léxico de terminología específica, una lista de control para la redacción de textos de nueva generación, buenos ejemplos de disposiciones relativas al seguimiento, información sobre acuerdos relativos a sociedades anónimas europeas, y cualquier otra información útil. Además, la Comisión introducirá todos los textos de los interlocutores sociales en una base de datos. – Reforzando el apoyo financiero a las acciones de seguimiento conjuntas emprendidas por los interlocutores sociales europeos. – Organizando seminarios nacionales en cada Estado miembro —empezando por los nuevos— destinados a concienciar de la importancia del diálogo social europeo para las relaciones laborales nacionales.”, en COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN: Colaboración para el cambio en una Europa ampliada: Potenciar la contribución del diálogo social europeo... op. cit. pág. 10, punto 4.3.

de seguimiento de tales acuerdos¹⁴⁴⁹. La Comisión observó el contenido de la gran cantidad de acuerdos y estableció una serie de medidas destinadas a mejorar su coherencia y su transparencia para ello creó una tipología y una lista de órganos de control de los mismos, indicados en anexos de su Comunicación¹⁴⁵⁰.

En cuanto al resto de los interlocutores sociales, los trabajadores y los empresarios, su composición es muy variada.

Ya no se observa la uniformidad de la representación institucional. Es más en cada posición pueden acudir, y de hecho así lo hacen, varios de elementos. Ante tal número de representantes es necesario realizar una precisión, para comprender quién está facultado para actuar en los diversos niveles del diálogo social europeo. La

¹⁴⁴⁹ “La Comisión reconoce plenamente la autonomía negociadora de los interlocutores sociales con respecto a los temas que entran en su ámbito de competencias. Sin embargo, en el caso específico de los acuerdos autónomos aplicados conforme al apartado 2 del artículo 139 del Tratado CE, la Comisión tiene un papel concreto que desempeñar si el acuerdo es el resultado de una consulta conforme al artículo 138, entre otras cosas porque la decisión de los interlocutores sociales de negociar un acuerdo suspende temporalmente el proceso legislativo comunitario iniciado por la Comisión en el ámbito en cuestión. Con el debido respeto al principio de autonomía de los interlocutores sociales, la Comisión publicará acuerdos autónomos e informará al Parlamento Europeo y al Consejo de Ministros, tras efectuar una evaluación ex-ante del mismo modo que hace con los acuerdos adoptados conforme al apartado 2 del artículo 139 que han de ser aplicados por decisión del Consejo. Una vez terminado el período de aplicación y seguimiento, y dando prioridad al seguimiento realizado por los propios interlocutores sociales, la Comisión llevará a cabo su propio seguimiento del acuerdo, a fin de evaluar en qué medida ha contribuido a la consecución de los objetivos de la Comunidad. Si la Comisión considerara que el acuerdo no cumple los objetivos comunitarios, se plantearía la posibilidad de presentar, si es necesario, una propuesta de acto legislativo. Asimismo, la Comisión puede en todo momento ejercer su derecho de iniciativa, incluso durante el período de aplicación, si llega a la conclusión de que alguno de los interlocutores sociales está entorpeciendo la consecución de los objetivos de la Comunidad. Reconociendo que las competencias de los interlocutores sociales abarcan un ámbito extenso, y en línea con las preocupaciones de la Comisión ya expuestas, debe darse prioridad a la aplicación por decisión del Consejo cuando estén en juego derechos fundamentales u opciones políticas importantes, o en situaciones en que las normas deban aplicarse uniformemente en todos los Estados miembros y la cobertura deba ser completa. Los acuerdos autónomos tampoco son apropiados para la revisión de directivas existentes adoptadas por el Consejo y el Parlamento Europeo siguiendo el procedimiento legislativo ordinario.”, en COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN: Colaboración para el cambio en una Europa ampliada: Potenciar la contribución del diálogo social europeo... op. cit. pág. 11, punto. Punto 4.4.

¹⁴⁵⁰ “Preparar las actuaciones futuras. Ante el creciente número de textos de nueva generación, la Comisión cree que es necesario establecer un marco que ayude a mejorar la coherencia de los resultados del diálogo social y a aumentar la transparencia. La presente Comunicación da un primer paso en esta dirección proponiendo una tipología (anexo 2) y una lista de control para la redacción (anexo 3). La Comisión estudiará la posibilidad de elaborar un marco más extenso, pero preferiría que los interlocutores sociales negociaran un marco propio; les pide, por tanto, que estudien esta posibilidad. En los últimos años han aumentado tanto el interés por la negociación colectiva transnacional como la importancia de la misma, sobre todo en respuesta a la globalización y a la unión económica y monetaria. Los comités de empresa europeos están adoptando cada vez más acuerdos en empresas multinacionales que tienen empleados en varios Estados miembros. Aumenta asimismo el interés por los acuerdos transfronterizos entre interlocutores sociales de Estados miembros geográficamente contiguos, así como por los acuerdos entre los interlocutores sociales de sectores concretos que abarcan más de un Estado miembro.”, en COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN: Colaboración para el cambio en una Europa ampliada: Potenciar la contribución del diálogo social europeo... op. cit. págs. 11-12, punto 4.5.

diversidad de niveles, en los que se pueden desarrollar y afectar los resultados del diálogo, implica una variación en su legitimación. La división se realizará en base a los acuerdos sectoriales e intersectoriales.

Por un lado, está el diálogo social interprofesional¹⁴⁵¹, en el cual se negocian temas generales de contenido social¹⁴⁵². En este nivel del diálogo están capacitados para participar, en nombre de los trabajadores las siguientes organizaciones sindicales, la Confederación Europea de Sindicatos (CES), pero dos organizaciones de profesionales participan en el diálogo la Confederación Europea de Mandos Intermedios (CEC) y EUROCADRES. Mientras que por parte de los empresarios europeos esta responsabilidad recae en otras tres organizaciones: BusinessEurope, la Asociación Europea de Artesanos, Pequeñas y Medianas Empresas (UEAPME) y el Centro Europeo de Empresas con Participación Pública y Empresas de Interés Económico General (CEEP)¹⁴⁵³. Los acuerdos alcanzados en estas reuniones serán de aplicación en las empresas de toda Europa¹⁴⁵⁴. No debe olvidarse que una de las formas de realizar este tipo de acuerdos, en el ámbito bipartito, es a través del Comité de diálogo social y

¹⁴⁵¹ Información de la Web de la Comisión Europea, sobre diálogo social: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=479&langId=es>

¹⁴⁵² “Formas de diálogo social intersectorial - Comité de Diálogo Social: establecido en 1992, es el principal órgano del diálogo social bipartito a nivel europeo. Se reúne entre 3 y 4 veces al año para que empleadores y trabajadores puedan intercambiar puntos de vista sobre diferentes temas sociales, aprueba textos negociados por ambas partes y planifica iniciativas de futuras iniciativas. El Comité de diálogo social está compuesto por 64 miembros (32 empleadores y 32 trabajadores), tanto de secretarías europeas como de organizaciones nacionales. - Grupos de trabajo y seminarios: el Comité de diálogo social puede establecer grupos técnicos de trabajo para discutir diversos temas como los retos del mercado laboral, la conciliación de la vida laboral y familiar. Además, empleadores y trabajadores organizan seminarios conjuntos para examinar casos con más detalle. - Negociaciones: si los empleadores y los trabajadores deciden iniciar negociaciones sobre una cuestión, cada parte se prepara un mandato de negociación (que deben ser aprobados por los respectivos órganos de decisión) y escogen a un equipo de negociación. Un mediador independiente presidirá las reuniones. Las conclusiones de las negociaciones son aprobadas por los miembros de los órganos de decisión y adoptadas por el Comité de Diálogo Social. Por lo general, el Comité es el responsable de la aplicación de los acuerdos negociados. - Cumbres del diálogo social: son reuniones de alto nivel, presididas por el presidente de la Comisión Europea, para dar un nuevo impulso al diálogo social. Las cumbres toman forma de sesiones plenarias con representantes de los empleadores, de los trabajadores y de las organizaciones nacionales afiliadas.”, en BEDOYA CHOCÁN, J. E. (Coord.): *Diálogo social europeo: Capacitación de multiplicadores para la integración laboral de los inmigrantes...* op. cit. pág. 22.

¹⁴⁵³ “Las organizaciones del empresariado y del trabajo europeo legitimadas por las instituciones comunitarias para representar los intereses de ambos lados de la industria en los distintos procesos de diálogo social existentes son las siguientes. A escala interprofesional, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) es la encargada de representar los intereses de los empleados, mientras que por parte empresarial esta responsabilidad recae en tres organizaciones distintas: BusinessEurope, la Asociación Europea de Artesanos, Pequeñas y Medianas Empresas (UEAPME) y el Centro Europeo de Empresas con Participación Pública y Empresas de Interés Económico General (CEEP).”, en KÖHLER, H-D. y GONZÁLEZ BEGEGA, S.: «El diálogo social europeo. De la macro-concertación comunitaria a la negociación colectiva transnacional... op. cit. pág. 253.

¹⁴⁵⁴ “Los resultados y normas adoptadas por los interlocutores social se aplican a empresas y trabajadores de toda Europa”, en BEDOYA CHOCÁN, J. E. (Coord.): *Diálogo social europeo: Capacitación de multiplicadores para la integración laboral de los inmigrantes...* op. cit. pág. 22.

en el ámbito tripartito a través de la cumbre social tripartita para el crecimiento y el empleo.

Por otra parte, se localiza el diálogo social sectorial, dedicado a un determinado sector económico de ámbito europeo.

En este tipo de diálogo las partes negociadoras son más amplias que en el intersectorial. No en el caso de los asalariados que se encontrarán representados por las Federaciones de Industria Europeas de cada sector integradas en la CES. Tal concreción no se observa en el lado empresarial que estará encomendada a más de 50 asociaciones empresariales. Todos ellos cuentan con el reconocimiento de las instituciones europeas para participar en el diálogo social de su sector y nada más, no podrán extrapolar su representatividad a otro sector diverso¹⁴⁵⁵. Los acuerdos ahí planteados sólo serán vigentes en ese ámbito productivo.

Esta negociación se lleva desarrollado cuantitativamente en gran parte por la constitución de Comités de diálogo social específicos, creados en virtud de la Decisión de la Comisión Europea 98/500/CE del 20 de mayo de 1998.

La Comisión, en vista de la necesidad de que los empresarios y los trabajadores trabajen en común en pos de mejorar los derechos y las condiciones laborales de cada sector, decide, a través de la constatación de que el diálogo social es el mejor camino para conseguir estos objetivos, regular la constitución de esos Comités para tratar los temas relacionados con los intereses socioeconómicos de los miembros de un concreto

¹⁴⁵⁵ “A escala sectorial, la situación resulta más compleja, sobre todo en lo que refiere a la representación de los intereses del empresariado. Por parte de los trabajadores, la participación en los procesos de diálogo social se realiza a través de once Federaciones de Industria Europeas, todas ellas integradas en la estructura organizativa de CES. Sin embargo, por parte de los empresarios, existen más de 50 asociaciones diferentes reconocidas por las instituciones comunitarias como actores legitimados para participar en el diálogo social sectorial. Esta diversidad ha sido señalada como una de las principales dificultades para el desarrollo de las relaciones laborales europeas a este nivel.”, en KÖHLER, H-D. y GONZÁLEZ BEGEGA. S.: «El diálogo social europeo. De la macro-concertación comunitaria a la negociación colectiva transnacional... op. cit. pág. 253.

sector productivo¹⁴⁵⁶. De esta manera en el artículo 1¹⁴⁵⁷ de la Decisión se procede a crear los Comités de diálogo sectorial en cada sector. Su constitución se iniciará cuando así lo soliciten conjuntamente los interlocutores sociales representantes de cada ámbito productivo. Varias exigencias se establecen en dicho artículo: los representantes solicitantes deberán estar formados por organizaciones que en sus Estados tengan reconocida la capacidad de interlocutores sociales; éstos deben pertenecer al sector específico donde el Comité desarrollará su función; y por último, es perceptiva contar con unas estructuras que garanticen su participación en la concertación social.

La composición¹⁴⁵⁸ de este tipo de órganos asegura la equidad ente los dos interlocutores. Ellos acudirán a una serie de reuniones donde se desarrollará una serie de funciones y entre ellas está fomentar el diálogo social en su determinado sector¹⁴⁵⁹.

Estos Comités tendrán un funcionamiento autónomo, pero deberán contar con la aprobación de la Comisión para el desarrollo de las negociaciones. La regulación de su forma de proceder está regulada en el artículo 5 de la Declaración¹⁴⁶⁰.

¹⁴⁵⁶ “Considerando que la situación en los diversos Estados miembros demuestra claramente la necesidad de que patronal y sindicatos participen activamente en las discusiones relativas a la mejora de las condiciones de vida y de trabajo en su sector; que el mejor medio de asegurar tal participación es un Comité de diálogo sectorial vinculado a la Comisión, que constituya a escala comunitaria un foro representativo de los intereses socioeconómicos afectados;”, en DECISIÓN DE LA COMISIÓN de 20 de mayo de 1998 relativa a la creación de Comités de diálogo sectorial para promover el diálogo entre los interlocutores sociales a escala europea [notificada con el número C(1998) 2334] (98/500/CE), pág. L 225/27, disponible en la página Web:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31998D0500&from=ES>. Consultada por última vez el 23/02/2015.

¹⁴⁵⁷ Artículo 1 DECISIÓN DE LA COMISIÓN 98/500/CE: *Por la presente Decisión se crean Comités de diálogo sectorial (en lo sucesivo denominados «los Comités») en aquellos sectores cuyos interlocutores sociales hagan una solicitud conjunta de participación en un diálogo social a escala europea, y en los que las organizaciones patronales y sindicales cumplan los siguientes criterios: a) estar relacionadas con categorías o sectores específicos y organizadas a escala europea; b) estar compuestas por organizaciones que, a su vez, formen parte integrante y reconocida de las estructuras de interlocutores sociales de los Estados miembros, tengan la capacidad de negociar acuerdos y sean representativas de varios Estados miembros; c) disponer de unas estructuras adecuadas que garanticen su participación efectiva en las actividades de los Comités.*

¹⁴⁵⁸ Artículo 3 DECISIÓN DE LA COMISIÓN 98/500/CE: *En las reuniones de cada Comité participarán en total un máximo de cuarenta representantes de la patronal y de los sindicatos, con un número igual de representantes por cada delegación.*

¹⁴⁵⁹ Artículo 2 DECISIÓN DE LA COMISIÓN 98/500/CE: *En el sector de actividad para el que se hayan establecido, los Comités a) serán consultados sobre los progresos a escala comunitaria que tengan implicaciones sociales, y b) desarrollarán y promoverán el diálogo social a escala sectorial.*

¹⁴⁶⁰ Artículo 5 DECISIÓN DE LA COMISIÓN 98/500/CE: *1. Cada Comité establecer en colaboración con la Comisión, sus propias normas de procedimiento. 2. Los Comités estarán presididos por un representante de las delegaciones de la patronal o de los sindicatos o, a petición conjunta de ellas, por un representante de la Comisión. 3. Los Comités se reunirán al menos una vez al año. Un máximo de treinta de los representantes de patronal y sindicatos que participen en la reunión de un Comité recibirán dietas y verán reembolsados sus gastos de viaje. 4. La Comisión revisa regularmente, consultando a los interlocutores sociales, el funcionamiento de los Comités sectoriales y el desarrollo de sus actividades en los diferentes sectores.*

Además de estos acuerdos de ámbito superior a la empresa en el territorio europeo se dará la negociación a nivel de empresa, pero empresas multinacionales, que desarrollen su labor más allá de un estado de la Unión. En este caso los protagonistas serán la Dirección de la empresa, o el órgano en quien delegue y el CEE de esa empresa.

El diálogo social, en la Unión Europea, cuenta con un importante respaldo legal apuntalado por la implicación y el fomento realizado por parte de la Comisión. La promoción de tal mecanismo de concertación social en la Unión Europea también existe desde la institución del Parlamento Europeo¹⁴⁶¹. Ahondando más en la implicación del Parlamento Europeo, a éste se le ha dotado de un derecho a ser informado sobre su desarrollo. Prerrogativa incluida desde la entrada en vigor del Tratado de Lisboa¹⁴⁶².

Para concluir con este estudio se indicarán algunos de los acuerdos alcanzados a través de los 30 años de diálogo social.

Uno de los primeros resultados del diálogo social europeo intersectorial fue un Acuerdo Marco sobre el permiso de paternidad, de fecha de 14 de diciembre de 1995, pero este acuerdo no se encuentra actualmente en vigor. En los últimos años se ha alcanzado otro acuerdo sobre esta materia, dando lugar al nuevo Acuerdo Marco Revisado sobre permiso de paternidad. Adoptado por los interlocutores sociales intersectoriales europeos (BusinessEurope, UEAPME, CEEP y CES) el 18 de junio de 2009. Dicho Acuerdo fue trasladado al ordenamiento jurídico de la Unión Europea de la mano de una Directiva comunitaria, la Directiva núm. 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010.

¹⁴⁶¹ “El Parlamento considera que el diálogo social es un elemento esencial de las tradiciones de los Estados miembros y ha pedido que el diálogo tripartito tenga una función más importante a escala europea. El Parlamento ha apoyado siempre el desarrollo del diálogo social y su Comisión de Empleo y Asuntos Sociales ha invitado a menudo a los interlocutores sociales a escala de la UE a exponer sus puntos de vista antes emitir informes u opiniones sobre asuntos pertinentes. El Parlamento Europeo también ha recordado con frecuencia a la Comisión la necesidad de disponer de una política industrial coherente a escala europea, en la que los interlocutores sociales deberían desempeñar un papel clave.”, en SMAJDA, L.: «El diálogo social... op. cit. pág. 443.

¹⁴⁶² Artículo 156 del TFUE: *A tal fin, la Comisión actuará en estrecho contacto con los Estados miembros, mediante estudios, dictámenes y la organización de consultas, tanto para los problemas que se planteen a nivel nacional como para aquellos que interesen a las organizaciones internacionales, en particular mediante iniciativas tendentes a establecer orientaciones e indicadores, organizar el intercambio de mejores prácticas y preparar los elementos necesarios para el control y la evaluación periódicos. Se informará cumplidamente al Parlamento Europeo. Antes de emitir los dictámenes previstos en el presente artículo, la Comisión consultará al Comité Económico y Social.*

Posteriormente se alcanzó un segundo acuerdo intersectorial, el Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial celebrado el 6 de junio de 1997 entre las organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE ahora conocida como BusinessEurope , CEEP y CES) que también tuvo su correspondiente Directiva 1997/81/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997.

Otro de los acuerdos que se ha alcanzado es el relativo al trabajo de duración determinada¹⁴⁶³.

La Comisión instó a los interlocutores sociales a que alcanzasen un pacto sobre el trabajo en empresas de trabajo temporal, pero los encuentros finalizaron sin éxito, de su necesidad se creó la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal. La Comisión no ha decaído en su intención de lograr la consecución de más pactos en diversas materias.

Ya en 2002 se firmó un Acuerdo Marco sobre Teletrabajo. En 2007, se dieron ejemplos de acuerdos autónomos¹⁴⁶⁴ por parte de los interlocutores sociales, con la firma del Acoso y la Violencia en el trabajo firmado el 26 de abril de 2007, ya citado en esta investigación al tratar la participación de los CEE en la firma de los AMIS para contraponerlos a los acuerdo marco firmados por empresas multinacionales europeas y los representantes de esos trabajadores en tal empresa.

En cuanto al diálogo social de carácter sectorial se han logrado resultados significativos para determinados sectores económicos. Así ejemplos de ellos se observan en los acuerdos alcanzados, por ejemplo, sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente de mar¹⁴⁶⁵ o sobre la ordenación del tiempo de trabajo del personal

¹⁴⁶³ DIRECTIVA núm. 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999 relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada.

¹⁴⁶⁴ “*Los interlocutores sociales también cerraron «acuerdos independientes» sobre el estrés relacionado con el trabajo y la licencia europea para los maquinistas que realizan un servicio de interoperabilidad transfronteriza (2004), así como sobre el acoso y la violencia en el trabajo (abril de 2007) y sobre mercados de trabajo inclusivos (marzo de 2010)*”, en SMAJDA, L.: «El diálogo social... op. cit. 442.

¹⁴⁶⁵ DIRECTIVA núm. 1999/63/CE del Consejo de 21 de junio de 1999 relativa al Acuerdo sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente de mar suscrito por la Asociación de Armadores de la Comunidad Europea (ECSA) y la Federación de Sindicatos del Transporte de la Unión Europea (FST).

de vuelo en la aviación civil¹⁴⁶⁶ y para los trabajadores ferroviarios¹⁴⁶⁷. En 2014 el Consejo aplicó la DIRECTIVA 2014/112/UE DEL CONSEJO de 19 de diciembre de 2014 por la que se aplica el Acuerdo europeo sobre determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo en el transporte de navegación interior celebrado por la Unión Europea de Navegación Fluvial (EBU), la Organización Europea de Patrones de Barco (ESO) y la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF).

Un ejemplo de acuerdo multisectorial, que afecta a varios sectores que trabajan con la misma materia, es el acuerdo sobre la protección de la salud de los trabajadores para la adecuada manipulación y el buen uso de la sílice cristalina y de los productos que la contienen, concluido el 25 de abril de 2006.

Jean Lapeyre, ex Secretario general adjunto de la Confederación Europea de Sindicatos, que analizó el diálogo social tras treinta años de desarrollo, sentencia que actualmente nos encontramos ante una época en la cual se ha ralentizado el proceso. Por ello deben realizarse cambios para relanzar el valor del diálogo social ante unas circunstancias de crisis. Estas dificultades no son objeción para que no se reconozca la viabilidad, importancia de este instrumento para la recuperación social de Europa¹⁴⁶⁸.

¹⁴⁶⁶ DIRECTIVA núm. 2000/79/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa a la aplicación del Acuerdo europeo sobre la ordenación del tiempo de trabajo del personal de vuelo en la aviación civil celebrado por la Association of European Airlines (AEA), la European Transport Workers' Federation (ETF), la European Cockpit Association (ECA), la European Regions Airline Association (ERA) y la International Air Carrier Association (IACA).

¹⁴⁶⁷ Directiva 2005/47/CE del Consejo de 18 de julio de 2005 relativa al acuerdo entre la Comunidad de Ferrocarriles Europeos (CER) y la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (EFT) sobre determinados aspectos de las condiciones de trabajo de los trabajadores móviles que realizan servicios de interoperabilidad transfronteriza en el sector ferroviario.

¹⁴⁶⁸ *«Trente ans après la première réunion de Val Duchesse, l'heure n'est pas à la désespérance pour le dialogue social. La nouvelle Commission et le nouveau président de la Commission semblent plus conscients de l'importance de la dimension sociale de la nouvelle phase de relance de l'Union européenne, de même que les États membres – en particulier ceux de la zone euro ont appris l'importance d'une gouvernance économique de la monnaie unique et doivent faire face aux conséquences sociales dramatiques de la crise. Le prochain Sommet du dialogue social européen du mois de mars, voulu par le pré-sident Juncker, sera décisif pour donner une nouvelle dynamique et avancer de nouvelles initiatives de la Commission, mais ce sont les partenaires sociaux eux-mêmes qui décideront de l'avenir du dialogue social, par la qualité du contenu de leur prochain programme de travail 2015/2017 et de leur capacité à s'engager sur des accords contraignants. Cette évolution qualitative du dialogue social européen sera aussi au niveau sectoriel et des entreprises multinationales pour porter au niveau mondial les valeurs du modèle social européen: justice sociale et solidarité.»*, en LAPEYRE, J.: «Dialogue social européen: 30 ans d'expérience et de progrès, pour quel avenir ?», en Policy Paper, núm. 124, enero 2015, pág. 19, disponible en la página Web: <http://www.institutdelors.eu/media/dialoguesocialeuropeen-lapeyre-ijd-jan15.pdf?pdf=ok>. Consultada por última vez el 18/06/2015.

La mayor parte de la evolución y actividad se ha localizado en el diálogo social bipartito, y el tripartito se ha relegado a la figura de la cumbre social tripartita¹⁴⁶⁹. El predominio de uno sobre el otro hace razonar que en la actualidad europea es más preciso la protección de materias más evolucionadas y más específicas que los derechos humanos, aspecto que servirá de base para el razonamiento sobre la relación entre el diálogo social y los derechos humanos.

Una vez observada la dimensión comunitaria del diálogo social se puede concluir que es un instrumento muy importante para el desarrollo de la política social y económica de la Unión Europea.

c) El diálogo social y su afección en los derechos humanos

Ya se ha analizado, en el ámbito internacional y en el nacional, el proceso de la concertación social pero en este momento se puede cuestionar qué funcionalidad tiene el diálogo social en relación con los derechos humanos.

Por lo que respecta a la situación localizada en España, del estudio de los diferentes acuerdos alcanzados entre la representación de los interlocutores sociales y los representantes del Gobierno, se puede concluir que no se presta demasiada atención a los derechos humanos. Estos pactos están alejados de la temática de tales derechos, al centrarse en cuestiones de empleo, de renta, de política económica, etc.

Podría pensarse que los acuerdos sobre negociación colectiva, tendrían relación con ese derecho. Sin embargo, la única referencia que existe a los derechos de los

¹⁴⁶⁹ “Formalizando un proceso que se ha desarrollado desde 1997, la cumbre está ahora oficialmente constituida por la Presidencia en ejercicio del Consejo de la UE y las dos Presidencias posteriores, la Comisión Europea y los interlocutores sociales. Las tres Presidencias del Consejo están normalmente representadas por los Jefes de Estado o de Gobierno y por los Ministros competentes para el empleo y la política social; la Comisión cuenta asimismo con dos representantes, que suelen ser su Presidente y el Comisario de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. Los miembros que representan a los interlocutores sociales se dividen en dos delegaciones de igual tamaño, compuestas por diez representantes de los trabajadores y diez representantes de los empresarios. Se presta especial atención a la necesidad de garantizar una participación equilibrada de hombres y mujeres. Cada grupo está compuesto por delegados de las organizaciones europeas multisectoriales, bien en representación de los intereses generales o de intereses más específicos del personal de gestión y supervisión y de las PYME a escala europea. La Confederación Europea de Sindicatos (CES) proporciona coordinación técnica a la delegación de trabajadores y la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE) hace lo propio con la delegación de empresarios.”, en SMAJDA, L.: «El diálogo social... op. cit. 442.

trabajadores, por ejemplo, en el II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva, es a los derechos de información y consulta.

La inexistencia de una mención directa de los derechos humanos, no obsta para que sí se pueda observar una relación indirecta entre ellos y el diálogo social. Indirectamente es posible relacionar los pactos y acuerdos resultantes de los procesos de concertación social con los derechos humanos mediante una interpretación que se apoya en la siguiente idea, si a través de los pactos o acuerdos se logra estabilizar una situación económica adversa, se mantendrán una cierta calidad en los empleos y esta calidad tendrá implicación en cuestiones tan importantes como la adecuación de fórmulas para conciliar la vida profesional y familiar, niveles elevados de protección social, servicios sociales accesibles, oportunidades reales de disfrutar de los derechos sociales, calidad y continuidad de la formación, entre otros beneficios. Al establecerse un empleo decente los derechos humanos en su desarrollo serán respetados a diferencia de la realidad imperante en los empleos precarios.

En definitiva, el diálogo social desde esta perspectiva tendrá una influencia indirecta en el disfrute de los derechos humanos, dado que en sus negociaciones no se tratan de forma explícita temas concernientes a estos derechos. Esta afirmación tan rotunda no es absoluta, dado que el diálogo social sí que tiene una notable influencia directa en los derechos humanos. Para observar esta idea debemos alejarnos de los territorios desarrollados, donde el disfrute de estos derechos está muy protegido por los ordenamientos jurídicos. En estos lugares poco sentido tendría recalcar la protección de los derechos humanos en estos mecanismos de negociación, al ser destinados a aspectos más urgentes, más actuales. Hasta la entrada en juego de la globalización, para los interlocutores sociales de los países desarrollados, la protección de los derechos humanos es un tema suficientemente asentado que no ofrece discusión y sus intereses, desvelos van más allá de su protección. Por ello si se produjera una vulneración de alguno de ellos recurrirían a la vía jurídica para su solución, al estar asentada una importante jurisprudencia sobre su protección.

La anterior situación no se da en una gran parte de los países en vías de desarrollo, de esta forma en dichos territorios los pactos y acuerdos fruto de la concertación podrán ser empleados para ayudar a la implicación de los derechos más básicos. En dichos lugares los interlocutores sociales trabajan, casi exclusivamente, por preservar los derechos más básicos y de esta forma los temas a tratar en la concertación social serán estos y no otros más avanzados.

Por concluir, se puede decir que la efectividad del diálogo social en el aseguramiento de los derechos humanos, de forma directa, sólo se observará en los lugares donde estos derechos no encuentra una protección por el ordenamiento jurídico. En los países desarrollados, tal es el caso de España, que cuentan con un sistema de reconocimiento y protección de los derechos garantizados por el ordenamiento jurídico y la práctica judicial, el diálogo social sólo servirá de forma instrumental, casi preventiva, para su protección. Es decir, con los pactos tripartitos se podrá establecer las condiciones socioeconómicas más ventajosas que eviten la creación de situaciones donde se podrían vulnerar los derechos humanos. El diálogo social busca la estabilidad democrática a través de los pactos sobre temas económicos y laborales pero en los países en vías de desarrollo puede convertirse en un instrumento de transformación política y jurídica, además de ser un elemento crucial para mejorar el sistema de protección de los derechos humanos en dichos territorios.

Esta visión de conexión directa se observa en el seno de la OIT, menos constatable en relación a Europa por su depurada legislación sobre los derechos fundamentales. En el ámbito de la OIT la referencia a la protección de los derechos humanos es el centro del diálogo social, véase los acuerdos sobre el trabajo decente. Cuanto más desarrollados son los lugares en los cuales se realiza tal concertación social menos referencias se hacen a los derechos humanos y más indirectas son las conexiones entre tales prerrogativas básicas y el contenido de los acuerdos. En terreno global, el propio de la OIT, la protección de muchos de los derechos humanos, como se ha visto a lo largo de la presente disertación, no se produce ni se reconoce, y si existe es formal, de ahí la necesidad de que los pactos entre los principales interlocutores sociales y las instancias políticas se centren en ellos.

En el momento que dichas prerrogativas no ocupen el centro neurálgico del diálogo social supondrá que se ha asegurado su reconocimiento en todos los lugares de la tierra y es posible que el trabajo de la OIT se centre en derechos más evolucionados e incluso en la regulación de las condiciones de trabajo a nivel mundial. Un objetivo que debiera ser la meta de todos los sujetos implicados en la concertación social internacional, del mismo modo que ha centrado esta Tesis doctoral.

V. LA IMBRICACIÓN DEL SINDICATO GLOBAL EN LA PROMOCIÓN Y LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL MUNDO GLOBALIZADO: MECANISMOS Y ESTRATEGIAS

Una vez analizados los instrumentos sindicales propuestos en anteriores capítulos, de los cuales disponen en la actualidad las organizaciones sindicales para extender la protección de los derechos humanos al mundo, se ha centrado el presente estudio en su utilización por el sindicato global para de esta forma intentar introducir algunas correcciones a las deficiencias observadas.

El citado sujeto sindical también tendrá como principal objetivo la consecución de un mundo más justo y social a través de la redirección del proceso globalizador hacia cotas más sociales. El camino para ello será evolutivo, marcado por una progresión gradual. Senda que se iniciará con su propia constitución como organización sindical, proceso apuntalado anteriormente, junto a ella se deberá iniciar una campaña para la captación de afiliados entre los trabajadores del mundo mediante la publicación de sus objetivos y los métodos para llevarlos a cabo. Con esta publicidad se dará a conocer entre los trabajadores que conformarán su eventual masa social.

Es necesario recalcar que la actuación unilateral sindical no es suficiente¹⁴⁷⁰; es más, desde la experiencia acumulada en este estudio, se puede sentenciar que dicha posición por lo menos desde la perspectiva sindical no es nada recomendable, sus posibles éxitos no compensan la posibilidad de producir numerosas e importantes consecuencias y riesgos para los derechos de los trabajadores. Incluso se podría calificar de contraproducente, es decir con ella se tiene más visos de perjudicar los intereses de los trabajadores, y de la sociedad en general, que de promocionarlos.

La progresividad seguirá por los derroteros apuntados en las anteriores experiencias sindicales, a través de la imbricación del sujeto sindical con los poderes económicos, para conseguir pactos con ellos donde se comprometan a respetar los

¹⁴⁷⁰ Debe recordarse las conclusiones apuntadas en relación al aislamiento sobre el resto de interlocutores y las consecuencias de una exhibición de facetas excesivamente reivindicativas.

derechos humanos en todas sus localizaciones. En primer lugar en las divisiones territoriales donde las firmantes de los pactos dispongan de control ejecutivo directo y más adelante con la extensión de este compromiso a sus relaciones comerciales, proveedores, contratistas, etc. Por lo tanto, la primera etapa del sindicalismo global en la búsqueda del respeto de los derechos humanos será inmiscuirse en la redacción de los instrumentos de la responsabilidad social corporativa. Trabajo que no se finalizará con la asistencia a la negociación y a la firma de los acuerdos, esa actividad deberá continuarse mediante acciones posteriores dedicadas a la vigilancia del cumplimiento y la efectiva implementación de dichos documentos en toda la estructura empresarial. Actuación tan crucial para los derechos como la propia consecución de los pactos. Pues, qué valor tiene un pacto, por muy preciso y evolucionado que sea, si no es eficaz y los preceptos del mismo son constantemente vulnerados durante el devenir de las relaciones laborales.

Tras alcanzar acuerdos con las entidades privadas dentro del ámbito de la responsabilidad social corporativa, el empeño del sindicato global será desplazar esos compromisos del mundo del “soft law” hacia cotas más vinculantes para dichos acuerdos. El sindicato global deberá tratar de dotar a los compromisos de la empresa de valor jurídico, que sus postulados puedan ser defendidos en el desarrollo de un proceso judicial. El sindicato global buscará la constitución de una verdadera negociación colectiva de matiz internacional, cuyo contenido será básicamente los derechos humanos. Para entender qué tipo de prerrogativas tendrán cabida en dichos documentos se deberá recordar los postulados realizados en esta Tesis doctoral sobre los derechos humanos ubicados en la primera parte de esta disertación. El sujeto sindical global deberá centrarse en la promoción y protección de las prerrogativas insertadas en la nueva o renovada Declaración de Derechos Humanos y asegurarse que la fiscalización de sus incumplimientos recaiga en los fallos del nuevo Tribunal Internacional de los Derechos Humanos.

Con estas líneas se pretende la constitución de un objetivo muy ambicioso pero de una clamorosa necesidad, el establecimiento de un sistema de negociación colectiva a nivel internacional donde los derechos humanos sean la base de la misma. Instauración de este sistema que llevará aparejado el reconocimiento de las empresas y las organizaciones sindicales como sujetos de Derechos internacional, para que ellas pueden ejercer los derechos y responder de las obligaciones inherentes a esos pactos surgidos de la negociación internacional.

Otro aspecto importante a sumar al de la negociación colectiva transnacional será potenciar las relaciones con las autoridades públicas en el marco de la concertación social. Acción fundamental para la implantación de este sistema de regulación internacional de las relaciones laborales con carácter transnacional, que además supone una excelente actividad para encauzar los derroteros neoliberales de la actual globalización. En la actualidad no se da un mejor escenario para desarrollar estas relaciones que en el seno del organigrama de la OIT. Ahí es donde se localizan, como bien se ha expuesto, los representantes de las tres fracciones implicadas en las relaciones laborales, los trabajadores, los empresarios y los Gobiernos de los Estados. El sindicato global como futuro representante de los trabajadores a nivel internacional deberá inmiscuirse en labor tripartita de la OIT. La relación entre el sindicato global y las autoridades públicas internacionales se apuntará en estas líneas pero se destinará para futuras investigaciones, dado que su desarrollo conllevará una gran extensión y merece la pena exponerse de manera concienzuda en él.

Aunque el sindicato global defenderá la implantación de los derechos humanos, insertados en la nueva o renovada Declaración, en todas aquellas negociaciones en las que participe, una gran parte del éxito de tal implantación recaerá en los Estados. Quienes además de respetar tales prerrogativas en el desarrollo de las actividades de su organización deberán hacerlos cumplir también en las relaciones con los particulares y en sus relaciones privadas. Ahí se escenifica, se saca a relucir la efectividad privada y horizontal de tales prerrogativas, que viene emanada de la nueva o renovada Declaración de Derechos Humanos dotada de una fuerza coercitiva desconocida hasta la fecha. Es necesario recordar de dónde nace tal documento, su valor legal implícito que la diferencia de la vigente DUDH.

Mientras no se desarrolle la constitución de un régimen jurídico internacional para las relaciones laborales caracterizado por la protección y el desarrollo del derecho a la negociación colectiva en tal ámbito, el sindicato global para la consecución de sus objetivos en relación con los derechos humanos sólo tendrá como armas de batalla las propias de la concertación social. Su función de protección de los intereses de los trabajadores y del resto de la sociedad no se apoyará en una norma legal, que posibilita una negociación en el marco de una negociación colectiva con verdadero valor jurídico, a semejanza de lo que ocurre en el interior de algunos Estados, sino que se asentará únicamente en su función de agente social. Y será a través de la adopción de pactos (bipartitos o tripartitos) con los poderes públicos y privados mediante los cuales se pretende influir en el devenir del gobierno de la globalización, haciéndola girar hacia

ámbitos más sociales y redistributivos. Pactos carentes de valor jurídico, y dominados por la voluntariedad de las partes en respetar lo acordado.

La fijación de un núcleo básico de derechos para todos los trabajadores sería uno de los mayores logros del sindicalismo y supondría el advenimiento de una nueva fase en la evolución del ser humano, dado que conllevaría la implantación de unos cimientos fuertes para la constitución de una sociedad mundial encorsetada por los mimbres de la igualdad. Pero con la consecución de tan magno objetivo no se detendrá la función de los sindicatos en relación con la implantación y protección de los derechos humanos (es necesario recordar la constante evolución a la que se debe someter las dos variables de la ecuación de esta Tesis doctoral, los derechos humanos y la organización sindical). Si la estructura orgánica del sindicato global se estancaría en tal logro perdería la vitalidad con la que surgió y devendría en una institución inútil para responder a las futuras necesidades de los trabajadores y de la sociedad en general. Al detenerse en proteger simplemente los derechos humanos en las actuales circunstancias históricas se estaría hipotecando el futuro y se producirá una regresión en la defensa de los intereses sociales, bajo estas directrices el sindicato global se comportaría como las expresiones del sindicalismo contemporáneo centradas en lograr el bienestar actual sin pensar en nada más. Si se centrara en estos objetivos y no fuera más allá qué novedades aportaría el sindicato global a las experiencias sindicales presentes. Por ello, a este nuevo ente sindical se le debe exigir, por lo menos desde mi punto de vista, un plus en su actividad que aumente sus miras y no se regodee en pequeños logros sino que cimente un verdadero camino hacia la consecución de mundo dominado por la igualdad y la redistribución social.

De este modo, desde la evolución de sus propuestas deberá intentar lograr que derechos más evolucionados (derecho a la vivienda, a renta universal, etc.) comiencen a ser respetados en el mayor número de Estados posibles. Esta función será más factible en el momento que el cumplimiento de los derechos más básicos sea algo normalizado, puesto que si dichas prerrogativas no se encuentran protegidas el acatamiento de los derechos más evolucionados no tendrán ningún viso de producirse.

El sujeto sindical nunca deberá dar por concluido su trabajo, en favor de la promoción de los derechos humanos, al ser necesario que esté siempre en alerta para lograr la satisfacción progresiva de las necesidades humanas en constante renovación.

Más allá de los derechos humanos, los sindicatos deben empeñarse en mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, y por añadidura de los ciudadanos en general. Tal labor de modo similar a los derechos humanos debe desarrollarse a través de los pactos con las empresas y mediante el desarrollo de la función como agente social.

Los acuerdos, pactos en el marco del diálogo social, tanto con las empresas como con las autoridades públicas, serán una vía muy válida para alcanzar cierta igualdad en la regulación de las condiciones laborales. No se busca una homogeneización de las condiciones laborales sino cierta equiparación en cumplimiento de ciertos mínimos. La razón de esta negativa es clara puesto que, como se indicó anteriormente, este hecho nunca será aceptado ni por la empresa ni por los poderes públicos, al comprometer la capacidad competitiva de los Estados caracterizados por ofrecer menos costes de producción. Además las diferentes circunstancias de cada región del mundo lo desaconsejan y hasta harán contraproducente la igualdad absoluta en condiciones de trabajo. La homogenización total de todo tipo de condiciones de trabajo provocará el efecto adverso al perseguido, al cortarse la evolución económica de las zonas en vías de desarrollo puesto que las empresas situadas en dichas localizaciones decidirán, al no obtener condiciones de producción más beneficiosas para su productividad, retornar a sus lugares de origen. Si bien, por ejemplo, la igualdad podrá realizarse en la eliminación del trabajo precario e informal, esto no supondrá un logro inalcanzable como sí lo sería que todos los trabajadores cobraran el mismo salario independiente del lugar donde se desarrolle una prestación laboral similar.

A través de la actuación del sindicato global se buscará el establecimiento de unos mínimos, aparejados al concepto de trabajo digno de la OIT para todos los lugares del planeta. Pero dejando siempre margen a las representaciones nacionales para adaptar los pactos a las condiciones, características específicas de cada lugar, pero siempre teniendo en cuenta la vigencia universal de los derechos humanos.

Cuando el ejercicio de la facultad de concertación no produce respuesta por parte de los empresarios o de los poderes públicos, el sindicato debe exhibir su faceta más reivindicativa y actuar mediante la utilización de medios unilaterales de presión para que se tengan en cuenta sus propuestas y por lo menos comenzar a negociar, o cumplir con lo ya pactado. Esta situación se apuntó en relación con el incumplimiento de las empresas de sus propios instrumentos de responsabilidad social o en el momento que el órgano de control de la implantación de los AMI constata un incumplimiento y no sea

solucionado por la entidad empresarial. Como ejemplo se indicó la convocatoria de una huelga global, localizada en todas las sedes de la empresa incumplidora, con los impedimentos que en su hora se retrataron.

V.I. LA PARTICIPACIÓN DEL SINDICATO GLOBAL COMO SUJETO INTERESADO EN LA NEGOCIACIÓN DE LOS MECANISMOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

En función de lo anteriormente descrito se comenzará por narrar la implicación del sindicato global con los instrumentos de responsabilidad social corporativa. Siendo este el primer escalón hacia la constitución de una verdadera experiencia en la negociación colectiva internacional con las corporaciones económicas.

La morfología para el desarrollo de este apartado de la presente Tesis doctoral se desarrollará desde la mínima implicación que pueden desarrollar las organizaciones sindicales en materia de responsabilidad social corporativa hasta la máxima expresión de su intervención a través de la negociación de los citados instrumentos.

El primer estrato de esta relación puede apuntarse en que las organizaciones sindicales en los primeros años del desarrollo de esta actividad no la veían con buenos ojos; es más mostraban cierta desconfianza hacia estos mecanismos de autorregulación¹⁴⁷¹. Esta visión desconfiada y dubitativa de esta realidad que cada se

¹⁴⁷¹ “Las organizaciones sindicales internacionales, europeas y nacionales no han sabido muy bien cómo posicionarse con respecto a la RSE en los primeros años de este siglo. Esto ha tenido relación con el hecho de que se sienten amenazadas en este campo por distintos flancos: por un lado, por las instituciones públicas supranacionales y estatales, que entienden están poniendo en riesgo el diálogo social y las legislaciones laborales al negarse a regular las actividades de las empresas transnacionales a nivel global y proclamar la voluntariedad de las nuevas responsabilidades sociales a asumir por estas; por otro, por las empresas y sus asociaciones, a las que achacan la estrategia de intentar minar la negociación colectiva y debilitar a los sindicatos. Por consiguiente, la desconfianza hacia las empresas en lo que se refiere a la RSE tiene que ver con que las organizaciones sindicales entienden que, en la mayor parte de los casos, ésta es no solo un mero ejercicio publicitario de las compañías, sino también una estrategia empresarial que tiene como fin trasladar al terreno de la RSE voluntaria, unilateral y autorregulada aquello que está regulado por ley o pactado en convenios colectivos. De hecho, estos recelos están en buena medida bien fundados, habida cuenta de que, a pesar de que las empresas consideran que el ámbito laboral es uno de los elementos fundamentales de la RSE, muchas de ellas no conciben a los sindicatos como partes interesadas en lo que respecta al tema (Aragón y Rocha, 2005, 2009; Maira Vidal, 2010a). Todo esto ha tenido como resultado que las organizaciones representantes de los trabajadores, muy en especial las confederaciones sindicales nacionales, entre ellas las españolas, adoptasen una posición reactiva y a la defensiva frente a la RSE en los primeros años de este siglo.”, en MAIRA VIDAL, M^a. M.: «Las organizaciones sindicales ante la Responsabilidad Social de las Empresas Transnacionales en el contexto de la globalización económica», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 30, núm. 2, 2012, págs. 444-445, disponible en la página Web:

encontraba muy en boga no puede sostenerse actualmente, por ello diversos autores han indicado que esta visión restrictiva se ha ido abriendo¹⁴⁷². La participación del sindicato global en el desarrollo de los mecanismos de la responsabilidad social es, actualmente, de una necesidad perentoria¹⁴⁷³. Es tal la importancia de estos mecanismos que así quedó establecida por parte de la CSI en el punto 19 de su programa fundador¹⁴⁷⁴.

Es necesario apuntar que la intervención del sindicato global en relación con la responsabilidad social dependerá siempre de la voluntariedad que muestre la propia empresa, afirmación justificada al estar caracterizado este ámbito por la total ausencia de obligatoriedad. De esta constatación se debe anticipar cómo las propuestas realizadas en estas páginas dependen de la opinión esgrimida por las empresas sobre el empleo de los mecanismos de la responsabilidad social corporativa y su interacción con las organizaciones sindicales en la presente materia. En este apartado se tratará de exponer las actividades a desarrollar por parte del sindicato global ante las diversas posturas que adopte la entidad empresarial frente a la participación sindical en la responsabilidad social corporativa.

<http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/40208/38610>. Consultada por última vez el 25/02/2015

¹⁴⁷² “Sin embargo, las organizaciones sindicales han comenzado a tomar conciencia de que el surgimiento de la empresa-red de ámbito global, basada en la descentralización productiva a través de la externalización o subcontratación, requiere de nuevas formas de organización sindical que superen las fronteras nacionales formando comités, observatorios y redes sindicales globales. En esta línea, los sindicatos han adoptado en los últimos años una posición más activa en el campo de la RSE, en el que, por un lado, están realizando un seguimiento de los compromisos adquiridos por las empresas y exigiendo su cumplimiento, y, por otro, están intentando trasladar las políticas socialmente responsables voluntarias, unilaterales y autorreguladas al terreno de la negociación colectiva nacional y transnacional, lo que implica sentar las bases de una mínima regulación del mercado laboral global.”, en MAIRA VIDAL, M^a. M.: «Las organizaciones sindicales ante la Responsabilidad Social de las Empresas Transnacionales en el contexto de la globalización económica... op. cit. págs. 446

¹⁴⁷³ “Se ha utilizado el concepto de RSE para contrarrestar o complementar los objetivos sindicales y es tema de un debate sobre la relación de las empresas con la sociedad cuyos resultados afectarán a los trabajadores y a sus sindicatos. La expresión «responsabilidad social de las empresas» no es nueva, por lo menos no lo es en el ámbito de los especialistas, pero el concepto ha evolucionado.”, en JUSTICE, D. W.: «El concepto de responsabilidad social de las empresas: desafíos y oportunidades para los sindicatos.», en *Educación Obrera*, núm. 130: *La responsabilidad social de las empresas: mitos y realidades*, 2003, pág. 2, disponible en la página Web:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_117578.pdf. Consultada por última vez el 24/02/2015.

¹⁴⁷⁴ “El Congreso instruye por tanto a la CSI a trabajar a favor de la efectiva regulación nacional e internacional de las empresas, incluyendo el pleno cumplimiento de las disposiciones que figuran en las Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales y la Declaración Tripartita de la OIT sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social. No puede permitirse que la Responsabilidad Social Corporativa se utilice para sustituir el papel legítimo de los gobiernos o de los sindicatos. La CSI deberá asumir un papel protagonista en el debate político público a fin de asegurarse de que las iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa complementen la regulación y la negociación y los convenios colectivos. Los sistemas nacionales de inspección del trabajo forman parte integral de esa regulación y deberían reforzarse.”, en Programa de la Confederación Sindical Internacional... op. cit. punto 19.

Ante una negativa absoluta a la creación de este tipo de mecanismos, la organización sindical global intentará influenciar en tal decisión postulando en sus relaciones con la empresa las ventajas económicas de aplicar medidas de responsabilidad social, puesto que a través de la exaltación de su valor en la mejora de sus rendimientos empresariales se facilitará el cambio de parecer respecto a los citados mecanismos. Se debe enaltecer las mejoras en la productividad¹⁴⁷⁵ si no se le logra convencer a través de motivos sociales y medio ambientales. El sindicato global deberá argumentar que esta inversión inicial transmitirá mayores ingresos, puesto que el valor de mercado de sus productos y servicios subirá al considerársele una empresa socialmente responsable¹⁴⁷⁶. Teoría del aumento de la rentabilidad avalada también por la mejora en la productividad, dado que los empleados trabajarán mejor y producirán más cuando se les respeten sus derechos. El incremento de la productividad es fundamental pero no es el único objetivo o la única razón por la cual los empresarios adquieren compromisos en este ámbito de la responsabilidad social, por ejemplo a algunos empresarios españoles les interesa más el altruismo que la productividad en la adopción de políticas socialmente responsables, objetivo seguido de cerca por la intención de proyectar una buena imagen al exterior¹⁴⁷⁷.

¹⁴⁷⁵ “La responsabilidad social corporativa (RSC) permite aumentar la competitividad y la productividad de las empresas OPC, según afirmó ayer el experto de Naciones Unidas en RSC, Jesús de la Corte, en el XXIII Congreso Nacional de OPC, que se está celebrando durante estos días en la ciudad de Málaga, que ha podido mostrar su oferta congresual y de incentivos, así como su provincia y Comunidad. Jesús de la Corte señaló que la RSC en las empresas ofrece una reputación corporativa al mejorar su posicionamiento en el mercado y la captación de talento, lo que permite un aumento de la competitividad. Además, ofrece una reputación interna en las empresas al crear en la plantilla un orgullo de pertenencia, un contrato emocional, la fidelización de personas y la autoregulación de la entidad, lo que lleva a un incremento de la productividad. Asimismo, el experto de Naciones Unidas añadió que “la RSC es la acción más valorada para la búsqueda de inversores y para el acceso a la financiación externa”, por lo que recomendó que este aspecto sea llevado por profesionales. Por último, comentó que la RSC engloba elementos éticos desde aspectos sociales hasta los medioambientales.”, información extraída de la página Web:

<http://www.nexotur.com/conexo/responsabilidad/social/corporativa/permite/aumentar/competitividad/productividad/empresas/opc/27699/>. Consultada por última vez el 25/02/2015.

¹⁴⁷⁶ “La conducta “socialmente responsable” de las empresas es en la actualidad el elemento que caracteriza la noción de código de conducta en el debate sobre la emergencia de nuevas formas de creación de reglas en la globalización. Como ya se ha señalado, se trata en lo esencial de un fenómeno de interiorización de reglas mínimas de comportamiento de la empresa que ésta se compromete a mantener en su espacio de actuación, es decir a lo largo de todos los territorios nacionales en los que despliega su actividad económica y productiva.”, en BAYLOS GRAU, A.: «Códigos de conducta y Acuerdos-Marco de empresas globales: apuntes sobre su exigibilidad jurídica... op. cit. pág. 108.

¹⁴⁷⁷ “Otro aspecto analizado en la encuesta sobre RSE es la motivación que subyace al compromiso con la misma por parte de las empresas. En este sentido, se ha preguntado a los empresarios hasta qué punto las acciones de RSE que realizan o piensan realizar en el futuro se llevan a cabo por: Propia convicción o altruismo, Adquisición de prestigio social, Seguir la tendencia que parece dictar que la RS es cada vez más importante, Dar una buena imagen de la empresa [...] El empresario español pone el acento en el altruismo y le otorga a la propia convicción la mayor importancia entre las motivaciones propuestas para llevar a cabo acciones de RSE. La buena imagen de la empresa constituye el segundo tema de peso en la motivación, seguida de cerca por el seguimiento de la tendencia que parece dictar que

De este modo, la primera actuación del sindicato global, ante la inicial negativa de las organizaciones empresariales a adoptar este tipo de mecanismos y por lo tanto también a someterlos al diálogo con ellos mismos, es su promoción. Convencer a los empresarios de las bondades de estos mecanismos. Esta tarea también se ha observado por parte del poder público, que en su constatación de la realidad imperante en las relaciones laborales ha entendido como la proyección de los citados mecanismos de la responsabilidad social es un claro avance en la regulación de los conflictos laborales¹⁴⁷⁸. A su vez se clama por la necesidad de la puesta en común, en el marco de la concertación social, de las diversas prácticas de responsabilidad social entre los Gobiernos, los representantes sindicales y los empresarios¹⁴⁷⁹.

Sea por iniciativa propia, en virtud del trabajo de la organización sindical o de las propuestas de las instituciones públicas, las corporaciones económicas decidirán

la RSE es cada vez más importante. Finalmente, la adquisición de prestigio social, queda por debajo de la media de la escala de valoración, lo que implica que, aunque considerada por los empresarios, tiene un valor relativamente bajo en cuanto a motivo para implantar acciones de RSE comparado con los demás.", en CODURAS, A.: *Responsabilidad Social Empresarial y Emprendimiento en España*, Instituto de Empresa, núm. 10, pág. 28, disponible en la página Web:

http://antigua.gem-spain.com/Mis%20archivos/Informes%20Especiales/Responsabilidad%20social%20y%20emprendimiento%20en%20Espana_final_1.pdf. Consultada por última vez el 24/02/2015.

¹⁴⁷⁸ "La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Diálogo Social, en su reunión del 2 de marzo de 2005, consideró que, dentro de la orientación que debería tener la economía española hacia un modelo de crecimiento estable y sostenido, la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) debería ser considerada dentro del marco de la "Declaración para el Diálogo Social de 2004". A partir de la citada consideración, el Gobierno, las Organizaciones Empresariales y Sindicales decidieron incorporar la materia de RSE al temario de la agenda del Diálogo Social, constituyendo un grupo de trabajo específico e iniciándose en marzo del presente año, un proceso de elaboración de propuestas que pudieran concluir en un documento de acuerdos con el fin de impulsar y difundir las prácticas de RSE en España.", en MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES: *La Responsabilidad social de las empresas. Diálogo social*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2007, pág. 1, disponible en la página Web: <http://www.etnor.org/doc/mesa-dialogo-social.pdf>. Consultada por última vez el 24/02/2015.

¹⁴⁷⁹ "Asimismo se ha contado con las iniciativas y los debates que, en materia de RSE, se han producido en España durante estos últimos años y en las que de distinta forma y nivel han participado el Gobierno, las Organizaciones Empresariales y Sindicales. Desde las experiencias en la participación en el Pacto Mundial; el Punto Nacional de Contacto; las recomendaciones de la Subcomisión del Parlamento y la Moción aprobada en el Senado el pasado día 29 de mayo, así como los trabajos del Grupo de Expertos y, fundamentalmente, los compromisos adquiridos entre las Organizaciones Empresariales y Sindicales en el marco de los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (AINC) de 2004 a 2007. En tal sentido es necesario un marco de estímulo que refuerce y extienda los compromisos libremente asumidos por las empresas, administraciones públicas y organizaciones en sus prácticas de RSE. El Gobierno, las Organizaciones Empresariales y Sindicales, consideran que el estímulo de prácticas de responsabilidad social constituye un serio compromiso y un esfuerzo complejo que ha de contar con el mayor grado de implicación y de consenso. En consecuencia y en el objetivo común de alcanzar unos mayores niveles de desarrollo económico y competitividad empresarial, de calidad en el empleo, de bienestar social, de cohesión territorial y de sostenibilidad ambiental, el texto que a continuación se presenta refuerza el Diálogo Social y representa la contribución desde el compromiso y la cultura tripartita a la promoción y extensión de las prácticas de RSE.", en MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES: *Responsabilidad social de las empresas. Diálogo social...* op. cit. págs.1-2.

constituir los mecanismos que entiendan necesarios para instituirse en una empresa socialmente responsable¹⁴⁸⁰. Y bajo esta circunstancia el sindicato global debería intentar participar en su elaboración, negociación y posterior seguimiento e implementación.

Esta situación debe recordarse que siempre dependerá de la voluntad de la empresa, los entes empresariales serán quienes permitan la implicación de las organizaciones sindicales en la responsabilidad social corporativa. De este modo el grado de implicación variará en función de la unidad empresarial y de las organizaciones sindicales que pretendan interaccionarse con ellas. Un ejemplo de la voluntariedad empresarial en relación a este tema se ha observado en el supuesto de los Consejos Mundiales. Ellos no son reconocidos como interlocutores sociales y por lo tanto las organizaciones empresariales no se relacionaban con ellos. Y por otro lado, la aceptación de esta intervención si se ha observado en la industria de la automoción, donde se ha dado excelentes ejemplos de concertación social, a través de la firma de acuerdos tanto en el ámbito nacional como internacional.

Frente a tal negativa es necesario razonar lo siguiente; al caracterizar al sindicalismo como grupo de interés, partes interesadas, “stakeholders”, junto a los accionistas, consumidores¹⁴⁸¹, aquello que se decida en la responsabilidad social afecta

¹⁴⁸⁰ “La RSE se pone de manifiesto en los departamentos de RSE recientemente creados en numerosas empresas, en las iniciativas «pluriparticipativas» donde intervienen ONG (y a veces también sindicatos) y en las asociaciones público-privadas que vinculan a empresas y gobiernos. [...] No es algo que implique hacer el bien y ni siquiera alude a hacer ver que se está haciendo el bien; se refiere a reconocer la responsabilidad de una empresa hacia todos los grupos a los que concierne su acción y a actuar respondiendo a sus intereses. La responsabilidad social de las empresas es la relación global de la corporación con todas las partes a las que atañen sus actividades. Eso abarca a los clientes, empleados, comunidades, propietarios/inversores, gobiernos, proveedores y competidores. A través de prácticas eficaces de RSE, las organizaciones alcanzarán un equilibrio entre los imperativos económicos, medioambientales y sociales, responderán a las expectativas, reclamos e influencias de las partes implicadas y sostendrán el valor de los accionistas.”, en JUSTICE, D. W.: «El concepto de responsabilidad social de las empresas: desafíos y oportunidades para los sindicatos... op. cit. pág. 2.

¹⁴⁸¹ “Los grupos de interés: la interacción de la empresa con su entorno Como sabemos, el papel que los grupos de interés desempeñan en la implantación de un proceso de RSE es realmente relevante. Y entre ellos, es indudable el papel que juegan tanto los/as propios accionistas e inversores como los trabajadores/as, los clientes y los proveedores. Pero es igualmente importante no perder de vista la importancia que pueden llegar a tener, en una perspectiva más amplia, otros grupos y colectivos como los sindicatos, los competidores, las administraciones públicas y órganos reguladores, los medios de comunicación o las organizaciones no gubernamentales.”, en FUNDACIÓN CENTRO DE RECURSOS AMBIENTALES DE NAVARRA (Edit.): *Guía metodológica para implantar planes de actuación de RSE en las Pymes navarras metodología InnovaRSE Planes de Actuación de RSE*, Programa emplea verde 2007-2015, Fondo Social Europeo, Fundación Biodiversidad y Fundación, Centro de Recursos Ambientales de Navarra,

Pamplona, 2010, pág. 7, disponible en la página Web: <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/0F81C85F-CDF9-4D5D-93ED-9CBB45ACC1E0/157644/GUIAPLANESDEACTUACIONRSE.pdf>. Consultada por última vez el 24/02/2015.

a sus intereses¹⁴⁸². De este manera algo tendrá que aportar a tales mecanismos, su interés directo en el correcto devenir de la empresa, por ser el núcleo de superveniencia de los trabajadores, hará más que razonable tal participación, sino puede ser en la elaboración de los documentos de RSE sí en el control de su implantación y cumplimiento.

Una vez aceptada por la parte empresarial la presencia, “intervención”¹⁴⁸³ de las organizaciones sindicales como grupo de interés, esta actividad contará a su vez con varios niveles de implicación en las diferentes fases del documento.

En la fase de negociación la primera intervención y más básica que se puede establecer será en el asesoramiento del sindicato global en la redacción de esos mecanismos. Él no entra a negociar nada de su contenido, los compromisos los realiza la empresa de forma unilateral, la presencia sindical es sólo a título de colaborador exponiendo el punto de vista laboral, como agente interesado en la influencia que el contenido de esos documentos tendrá en los derechos e intereses de los trabajadores. El nivel de influencia será en esta etapa muy sutil; la forma de desarrollarla variará en función, siempre a tener en cuenta en este tema, de la predisposición de la unidad empresarial sobre la experiencia sindical en materia de responsabilidad social corporativa. De este modo, a partir de este momento se expondrán cuáles podrán ser los extremos en la participación del sindicato global en este punto de la elaboración: la influencia más laxa será cuando al sindicato se le entregue un proyecto final del documento adoptado por la empresa y éste sólo pueda expresar una opinión no vinculante sobre su contenido. La empresa creadora de tal documento no se verá

¹⁴⁸² “Para determinar cómo afecta la acción empresarial a tales colectivos, no parece difícil de entender que lo razonable será preguntar a los afectados, establecer las vías de interlocución con tales “grupos de interés”. Resulta sin embargo que las empresas que adoptan una política unilateral de Responsabilidad Social, que son la mayoría, todavía pretenden que, a la vez que lesionan el interés de tales colectivos, son ellas, las propias empresas, las que pueden determinar el alcance de tales lesiones y la forma de corregirlas. Otra tendría que ser sin embargo la lógica de esta cuestión, otra es la lógica que ya se va abriendo paso.”, en BOIX, I.: *Intervención sindical en la cadena de valor de las empresas transnacionales para una eficaz aplicación de los compromisos de RSE, La experiencia de INDITEX*, CC.OO. industrial, IndustriALL, Madrid, noviembre 2014, pág. 4, disponible en la página Web: <http://www.ccoo-servicios.es/archivos/Nueva-etapa-RSE.pdf>. Consultada por última vez el 24/02/2015.

¹⁴⁸³ “Preconizar la “intervención” de nuestras organizaciones puede parecer siempre obvio en la lógica sindical, pero entiendo que es necesario precisar la idea y establecer su necesidad y ámbito y contenidos, analizando las experiencias que ya existen al respecto. Las del Acuerdo Marco Global del sindicalismo internacional (primero por parte de la ITGLWF y ahora de IndustriALL Global Union) con INDITEX será una buena referencia a la que luego me referiré. Su exigencia deriva de una elemental consideración antes apuntada: para saber cómo afecta, cómo impacta, la actividad de la empresa sobre los trabajadores es imprescindible abordarlo con éstos y con sus representantes. Se trata de cuestiones colectivas que evidentemente inciden en las condiciones individuales, de intereses colectivos que tutelan los individuales.”, en BOIX, I.: *Intervención sindical en la cadena de valor de las empresas transnacionales para una eficaz aplicación de los compromisos de RSE...* op. cit. pág. 6.

influenciada por la opinión, a menos que ella así lo quiera. El punto máximo de esta indiferencia sobre la opinión que le merece el documento de la RSE a la representación sindical se expresará en el momento que la entrega de tal documento al sindicato sea únicamente a título informativo, por una consideración formal sin ningún tipo de correlación. La empresa no realizará un intercambio de información, simplemente pondrá a disposición del órgano sindical el texto antes de su publicación en sociedad.

Un paso adelantado lo supondrá cuando el sindicato en esta situación pueda plantear correcciones al texto presentado por la empresa, y ella antes de proceder a su publicación por lo menos las tenga en cuenta, es decir, debata en su seno las propuestas realizadas por el sindicato a dicho texto. Tras su consideración, pero sin obligación de aceptarlas, transmitirá su decisión motivada al órgano sindical responsable de las críticas. En esta situación se atisba una mayor influencia sindical en el contenido del compromiso empresarial, puesto que por lo menos la empresa tendrá a bien responder a las opiniones vertidas por los órganos sindicales.

En el extremo de los anteriores mecanismos de implicación se encuentra la situación de que el órgano sindical, a la vez que sea quien aliente a la empresa a redactar sus compromisos sociales, le muestre un apoyo directo al mismo. Es decir que no sólo muestre su opinión sobre el conjunto final, que también, sino que se dedique a una colaboración más cercana con su redacción. El sindicato participará en la constitución de todo el documento, en todas las fases del mismo, con voz pero sin voto, al no tratarse de una negociación. Él explicará sus posiciones frente a los diversos apartados del documento con la intención de favorecer la presencia de los intereses de los trabajadores y del resto de sujetos interesados. No debe confundirse con una negociación. La labor del órgano sindical es expresar su punto de vista e intentar acompasar los compromisos de la empresa con la satisfacción de los intereses de los trabajadores, pero sus opiniones no serán vinculantes y la decisión final seguirá en manos únicamente de la empresa. Los dictámenes expresados por el sindicato deberán ser tenidos en cuenta pero no serán vinculantes. En definitiva, se produce un libre intercambio de ideas pero sin la necesidad de llegar a un acuerdo o pacto para la definición de los compromisos.

El resultado de la estricta colaboración y asesoramiento deberá ser un texto con el visto bueno de las organizaciones sindicales intervinientes. Ello augurará un futuro de lo más halagüeño para esos compromisos, puesto que los sindicatos apoyarán su difusión. Además de constituir una primera base para posibles negociaciones en el

futuro. La colaboración en todos los aspectos hace intuir que si el documento tiene éxito, al alcanzar los objetivos de las dos partes, no será el último y en posteriores experiencias se podrán introducir notas caracterizadoras de la negociación.

Después del asesoramiento, y tras la conclusión extraída de la anterior indicación, la negociación de los instrumentos conformadores del compromiso social de la empresa es el siguiente escalafón en la implicación del sindicato global en estas decisiones de la empresa.

Así en este estrato de la responsabilidad social la creación de los documentos que la conforman no descansa exclusivamente en las decisiones de la empresa. Sí, es cierto que ella será quién la deba iniciar, quién faculte a las diversas organizaciones sindicales para participar en su elaboración.

Con base en la falta de normatividad al tratarse de una expresión del derecho blando nada de lo aquí apuntado será obligatorio. La empresa no está vinculada a pactar con los sindicatos presentes en su seno los términos de sus compromisos sociales. Es una decisión propia de la empresa, por los motivos que sean. Pero en el momento que se decide a iniciar una negociación con los “stakeholders” no todo queda enmarcado en sus decisiones unilaterales, se deberá contar con la aprobación de los otros sujetos interpelados por ella misma. Lo cierto es que la empresa puede desvincularse de tal negociación o no aceptar el resultado de las mismas, y como se intuye ninguna consecuencia jurídica acaecerá de tal comportamiento pues dicha actuación no estará sancionada por ninguna norma legal. Pero que no acontezca sanción legal alguna no implica que tales actos no tengan consecuencias, el descontento de los interesados en dichos documentos será manifiesto y ellos actuarán en consecuencia divulgando el comportamiento de la empresa, y provocando el descredito de su imagen en los mercados. Así si la empresa se compromete a negociar es mejor que mantenga su palabra puesto que su negativa injustificada a desarrollar tales pactos conllevará serias consecuencias en su imagen exterior.

Con ello no se quiere decir que la empresa debe iniciar siempre una negociación y que sus resultados deben aceptarse bajo todas las circunstancias, ni que a las organizaciones sindicales se les concede una suerte de coacción, con la cual los sujetos interesados impongan sus demandas bajo amenaza de iniciar una campaña de descredito o de paros en la producción. Ambas partes deben actuar bajo los parámetros de la buena fe, al ser una negociación de tal carácter. Sólo en el supuesto de observarse

actuaciones abusivas por alguna de la partes se podrán iniciar actuaciones unilaterales para tratar de convencer en deponer tales posturas. Si el objetivo es alcanzar mecanismos efectivos que ayuden a desarrollar los intereses de ambas partes, en todo el proceso debe imperar un buen clima de cooperación.

Un ejemplo de esta imbricación entre la empresa y las organizaciones sindicales lo representan los códigos de conducta de empresa¹⁴⁸⁴ de carácter negociado.

V.I. A) El sindicato global en el papel de certificador socio-laboral

Los códigos de conducta negociados deben diferenciarse de los instrumentos de suscripción, que son aquellos elaborados por otros sujetos ajenos a la empresa¹⁴⁸⁵ y en los cuales la entidad empresarial se suscribe asumiendo la responsabilidad de cumplir su contenido en el desarrollo de su actividad productiva. El compromiso se realiza frente a los creadores del código, ya no es una declaración sin un sujeto específico frente a quien obligarse sino que existe un destinatario claro e identificable.

Entre sus experiencias más satisfactorias se encuentra la norma SA 8000. Dicha norma es un estándar de sistema de gestión¹⁴⁸⁶, que se encarga de entregar una

¹⁴⁸⁴ “Por código de conducta (CC) empresariales o de la empresa se entiende aquellos documentos específicos y formalizados normalmente por escrito, que contienen los principios o reglas que guían las actuaciones éticas de la firma o, dicho de otro modo, el conjunto de prescripciones que reflejan una declaración de valores o principios de la empresa, una política ligada a ellos, y/o un conjunto de prescripciones destinadas a guiar el comportamiento y el desarrollo, en sus tareas presentes y futuras, de los directivos y/o los trabajadores, ya sea entre ellos, o entre ellos y la compañía, los grupos de interés externos o la sociedad en general.”, en SIERRA HERNÁIZ, E.: «Tipificación y caracterización de los códigos de conducta unilaterales de las empresas», en GOÑI SEIN, J. L. (Dir.): *Ética empresarial y códigos de conducta...* op. cit. págs. 224-225.

¹⁴⁸⁵ “Existen varias categorías de códigos de conducta. Podemos clasificar estos códigos en tres categorías: Los códigos internos de las empresas, de las asociaciones de empleadores, que son elaborados dentro de la empresa y puestos en práctica sin la intervención de terceros; Los códigos diseñados y redactados por las empresas con la participación de terceros (organizaciones sindicales, ONG); Los códigos redactados por ONG, fundaciones u organismos independientes, del tipo SA 8000 (Social Accountability) o por coaliciones de ONG que otorgan certificados de calidad (incluidos los otorgados por organizaciones sindicales).”, en FAUCHÈRE, B.: «La responsabilidad social de las empresas y los códigos de conducta ¿nuevos retos o viejos debates?», en *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, vol. 1, núm. 14, 2006, pág. 109, disponible en la página Web: http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/download/3444/3082. Consultada por última vez el 24/02/2015.

¹⁴⁸⁶ “La SA 8000 es un estándar de sistema de gestión (management system standards, en inglés), estándares también conocidos como metaestándares en la literatura académica (Heras, 2006; Heras-Saizarbitoria y Boiral, 2012). Se trata de estándares que hacen referencia a la estandarización o normalización de aspectos muy diversos de la actividad empresarial, como la gestión de la calidad (donde

certificación que expone a terceros como su comportamiento es socialmente responsable puesto que su actividad se desarrolla en condiciones humanitarias, para de esta manera aumentar su prestigio en los mercados¹⁴⁸⁷.

Entre las empresas que forman parte del proyecto se encuentran importantes multinacionales que dan empaque al mismo¹⁴⁸⁸.

Un aspecto de crucial importancia es que se procede a realizar una auditoría a la empresa suscriptora sobre su comportamiento en relación con el cumplimiento de una serie de factores. En especial, con un gran interés para el tema desarrollado en la presente Tesis doctoral, la norma pretende que dichos sujetos empresariales cumplan con los derechos humanos¹⁴⁸⁹. Más en profundidad, además de recalcar el necesario

destaca el éxito de la norma ISO 9001), la gestión medioambiental (con la norma ISO 14001), la prevención de riesgos laborales y la seguridad e higiene en el trabajo (con la norma OHSAS 18001), la gestión de la innovación o la responsabilidad social corporativa. Todos estos estándares suelen contar con una metodología de generación, estructura, proceso de implantación y certificación por una tercera parte muy similar.”, en HERAS SAIZARBITORIA, I. y ARANA LANDÍN, G.: «La responsabilidad social corporativa y la norma SA 8000: un análisis de su adopción en las organizaciones cooperativas», en *GEZKI*, núm. 9, 2013, págs. 35, disponible en la página Web:

<http://www.ehu.es/ojs/index.php/Gezki/article/download/12731/11531>. Consultada por última vez el 24/02/2015.

¹⁴⁸⁷ “Busca mostrar a los compradores que las empresas poseedoras del certificado son socialmente responsables, mejorando su reputación e imagen corporativa, las relaciones con el público, los gobiernos y otras organizaciones, mejorando su posicionamiento en el mercado laboral (los trabajadores valorarán el laborar en una compañía con compromisos éticos), aumentando la productividad como resultado de un mayor compromiso y lealtad de los empleados, mejorando la confianza ante el sistema financiero.”, en ALBURQUERQUE, M.: «Calidad de condiciones de trabajo: Certificación y otros sistemas de estímulos», en *Aportes al Debate Laboral*, núm. 9, noviembre 2002, pág. 14, disponible en la página Web:

http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-59911_recurso_9_aporte_al_debate_9.pdf. Consultada por última vez el 24/02/2015.

¹⁴⁸⁸ Dentro de la página web de la Social Accountability International se hace referencia a sus miembros: Anvil Knitwear, Bayer AG, Beraca, Billabong Int'l, The Body Shop, Burberry, Carrefour Group, Chiquita Brands Int'l, Eileen Fisher, Emirates National Oil Co., Gap Inc., Garnet Hill, General Mills, Gucci, H & M International, Hewlett Packard, Li & Fung Ltd., Marks & Spencer, Otto Group, PGC Switcher, Private Label Manufacturers, Rosy Blue Group, SKF, TNT, Tchibo GmbH, The Timberland Company, The Walt Disney Company, Whole Foods Market, etc. Información extraída de la página Web: http://sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/SAI_brochure_2012.pdf. Consultada por última vez el 24/02/2015.

¹⁴⁸⁹ “La compañía deberá acatar la legislación nacional y cualquier otro derecho aplicable, cumplir con las obligaciones a las que la empresa se someta voluntariamente, y con lo establecido en la presente Norma. Cuando tanto la legislación nacional y los otros derechos aplicables, como las obligaciones a las que la empresa se someta, como la presente Norma traten de la misma cuestión, se considerará aplicable la regulación más estricta. La compañía deberá también respetar los principios establecidos en los siguientes instrumentos internacionales: Declaración Universal de los Derechos Humanos Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño La Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer Las siguientes Convenciones y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): Convenciones 29 y 105 (Trabajos forzados y esclavitud) Convención 87 (Libertad de asociación) Convención 98 (Derecho de negociación colectiva) Convenciones 100 y 111 (Igual remuneración para trabajadores y trabajadoras, por trabajo de igual valor; Discriminación) Convención 135 (Convención sobre los representantes de los

cumplimiento de los estándares legales de los lugares en los cuales se ubican, se indican una serie de comportamientos en relación a materias concretas. En el texto se indican unos requerimientos en diversas materias: trabajo infantil, trabajo forzoso, seguridad y salud en el trabajo, libertad de asociación y negociación colectiva, discriminación, medidas disciplinarias, horario de trabajo, remuneración.

Con el fin de comprender el tipo de requerimiento que la norma SA 8000 realiza a las empresas suscriptoras se analizará un par de ellos. En concreto los relativos al derecho de asociación y negociación colectiva, por ello de estar íntimamente conectados con los sindicatos, y a las medidas antidiscriminación, al reflejarse una preocupación sobre el respeto del derecho humano a la igualdad.

El requerimiento relacionado con los derechos de asociación y negociación establece que la empresa respetará la libre sindicación y la creación de sindicatos por parte de los empleados que tenga a su cargo, además se articula el establecimiento de un proceso de negociación colectiva en todas sus sedes. Se indica que si en el lugar donde se desarrolla la actividad empresarial no están respetados estos derechos por aquel ordenamiento, la corporación económica deberá crear mecanismos alternativos para asegurarlos. A raíz de tal requerimiento, se insta a las empresas a respetar las prerrogativas de no discriminación hacia los representantes y su derecho de acceso físico a las localizaciones empresariales¹⁴⁹⁰.

El derecho a la igualdad se intenta proteger a través de la prohibición de cualquier acto de discriminación por el motivo que sea, amén de una indicación sobre la libre ejecución de la actividad religiosa y una interpelación sobre la eliminación de

trabajadores) Convención 138 y Recomendación 146 (Edad mínima) Convención 155 y Recomendación 164 (Salud y seguridad en el trabajo) Convención 159 (Rehabilitación vocacional y empleo de personas discapacitadas) Convención 177 (Trabajo en el hogar) Convención 182 (Peores Formas de Trabajo Infantil)”, en SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL (SAI): *Responsabilidad social 8000 norma SA8000*, New York, 2001, pág. 3, Apartado II, disponible en la página Web: <http://www.oei.es/salactsi/rtsc8000.pdf>. Consultada por última vez el 24/02/2015.

¹⁴⁹⁰ “4.1. La compañía respetará el derecho de sus empleados a formar sindicatos, y a ser miembros del sindicato de su elección, así como a negociar colectivamente. 4.2 En aquellos casos en que la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva estén restringidos por la ley local, la compañía facilitará instrumentos paralelos para que todo el personal pueda asociarse libremente, y negociar colectivamente. 4.3 La compañía garantizará que los representantes del personal no sean discriminados, y que dichos representantes tengan acceso a los trabajadores en el lugar de trabajo.”, en SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL (SAI): *Responsabilidad social 8000 norma SA8000...* op. cit. pág. 5, Apartado IV, puntos. 4.1, 4.2 y 4.3.

cualquier tipo de violencia física o psicológica, con énfasis en la violencia y la agresión sexual¹⁴⁹¹.

En relación al control y vigilancia de esos requerimientos es necesario recalcar que su auditoría será realizada por órganos ajenos a la empresa auditada, es más en la redacción misma de la segunda edición de la norma SA 8000 ya se observa esa intención de independencia puesto que las organizaciones sindicales y otras más han participado activamente en tal proceso de revisión de la norma¹⁴⁹². La capacidad para realizar esas auditorías externas es entregada por la Social Accountability International¹⁴⁹³. Ella es una organización no gubernamental formada por una multitud de partes, encargada de mejorar el trabajo y las comunidades humanas, a través del fomento de las normas de responsabilidad social en el ámbito internacional. Entre las partes que la conforman tienen cabida las organizaciones sindicales.

Las obligaciones de las empresas van más allá del respeto de los derechos humanos contenidos en los convenios de la OIT que han sido indicados en el texto de

¹⁴⁹¹ “5.1 La compañía no efectuará, ni auspiciará, ningún tipo de discriminación basada en los atributos de raza, casta, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación en sindicatos, afiliación política o edad al contratar, remunerar, entrenar, promocionar, despedir, o jubilar a su personal. 5.2 La compañía no interferirá en el ejercicio del derecho de sus empleados a observar sus prácticas religiosas, o en la necesidad de satisfacer necesidades que vengan determinadas por su raza, casta, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación en un sindicato, o afiliación política. 5.3 La compañía no permitirá comportamientos, incluyendo gestos, lenguaje, y contacto físico, que sean, desde el punto de vista sexual, coercitivos, amenazadores, abusivos, o explotadores.”, en SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL (SAI): Responsabilidad social 8000 norma SA8000... op. cit. págs. 5-6, Apartado IV, puntos. 5.1, 5.2 y 5.3.

¹⁴⁹² “Esta es la segunda edición de la Norma SA8000, una norma uniforme y auditable mediante un sistema de verificación por terceras partes. Dado que la Norma SA8000 está sujeta a revisiones periódicas, su evolución continuará permitiendo recoger las mejoras especificadas por partes interesadas, así como identificar los cambios que sean necesarios según varíen las condiciones para su aplicación. Varios grupos y organizaciones interesadas, incluyendo empresas privadas, organizaciones no gubernamentales y sindicatos, ya han participado en esta versión, y SAI gustosamente se mantiene abierta a los consejos que ustedes nos puedan ofrecer.”, en SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL (SAI): Responsabilidad social 8000 norma SA8000... op. cit. pág. 2.

¹⁴⁹³ “SAI is a non-governmental, international, multi-stakeholder organization dedicated to improving workplaces and communities by developing and implementing socially responsible standards. SAI convenes key stakeholders to develop consensus-based voluntary standards, conducts cost-benefit research, accredits auditors, provides training and technical assistance, and assists corporations in improving social compliance in their supply chains. In 1997, SAI launched SA8000 (Social Accountability 8000) – a voluntary standard for workplaces, based on ILO and UN conventions – which is currently used by businesses and governments around the world and is recognized as one of the strongest workplace standards. SAI partners with trade unions, local NGOs, multi-stakeholder initiatives, organic, fair trade, and environmental organizations, development charities, and anti-corruption groups to carry out research, training and capacity-building programs.”, información extraída de la página Web de Social Accountability International: <http://sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&pageId=490>. Consultada por última vez el 24/02/2015.

la norma SA 8000, puesto que existen en dicha norma una serie de obligaciones con un contenido más concreto y específico.

Una obligación general para la empresa suscriptora será informar debidamente a todos los interesados en relación con las medidas implementadas para dar cumplimiento a los contenidos de la norma. El deber de informar se extiende sobre todo en relación con las revisiones y las actividades de monitoreo llevadas a cabo por la propia empresa¹⁴⁹⁴.

Según los postulados del documento aquí analizado el control del respeto de la norma SA 8000 y su contenido recaerá en un proceso interno pero la certificación será entregada únicamente a través de la auditoría externa de los agentes de certificación debidamente acreditados por la organización creadora de la norma.

En primer lugar está la verificación por parte de la empresa. A través de ella observará si sus comportamientos y los procesos empleados son consecuentes con los compromisos asumidos a la hora de suscribir la presente norma y en el supuesto de que ellos no lo sean, la empresa misma los deberá modificar¹⁴⁹⁵. Será con base en la labor de un representante de la alta administración de la compañía cuando la empresa se asegurará del cumplimiento de sus compromisos en materia de responsabilidad social, adoptados al suscribir la norma SA 8000. Además se indica que en este proceso el personal de planta tenga un representante para facilitar la intercomunicación con la alta representación¹⁴⁹⁶.

¹⁴⁹⁴ “9.11 La compañía establecerá y mantendrá procedimientos para comunicar regularmente a todas las partes interesadas datos y otra información relativa al cumplimiento de los requerimientos de este documento. Entre otros aspectos, esta información incluirá detalle de los resultados de las revisiones realizadas por la administración de la empresa y de las actividades de monitoreo.”, en SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL (SAI): *Responsabilidad social 8000 norma SA8000...* op. cit. pág. 8, Apartado IV, punto 9.11.

¹⁴⁹⁵ “9.2 La alta administración de la compañía revisará periódicamente la oportunidad, conveniencia y efectividad de su política, los procedimientos y los resultados de su aplicación, comparándolos con los requerimientos de esta Norma y con las otras obligaciones a las que la compañía se suscriba voluntariamente. Cuando sea apropiado, se introducirán modificaciones y mejoras al sistema.”, en SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL (SAI): *Responsabilidad social 8000 norma SA8000...* op. cit. pág.7, Apartado IV, punto 9.2.

¹⁴⁹⁶ “9.3 La compañía nombrará un representante de la alta administración, quien, independientemente de otras responsabilidades, será responsable del cumplimiento de las condiciones establecidas en la presente Norma. 9.4 La compañía garantizará el derecho del personal de planta a elegir un representante de su grupo para facilitar la comunicación con la alta administración, en asuntos relacionados con esta Norma.”, en SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL (SAI): *Responsabilidad social 8000 norma SA8000...* op. cit. pág.7, puntos 9.3 y 4.

Dentro del espacio dedicado a su aplicación, el texto de la norma regula que la empresa deberá realizar un monitoreo continuado de sus actividades con el fin de demostrar la efectividad de los procedimientos establecidos para cumplir la norma¹⁴⁹⁷. Los miembros de la empresa, sobre todo sus trabajadores, podrán plantear todo tipo de indicaciones (preguntas, propuestas) sobre el acatamiento de la norma y la empresa se encuentra obligada a dar respuestas a tales requerimientos, sin que acontezca ningún tipo de consecuencia negativa a su situación laboral por el ejercicio de esta prerrogativa¹⁴⁹⁸.

Ante la constatación de los fallos en su aplicación o sus incumplimientos, bien sea por parte de la labor del alto representante o a través del apunte realizado por uno de los trabajadores a su servicio, se deberá proceder por parte de la empresa suscriptora, dentro de los medios económicos y técnicos disponibles, a remediar esta situación de incongruencia con los compromisos adquiridos con la Social Accountability International¹⁴⁹⁹.

Esto en lo que concierne al control por parte de los órganos internos de la compañía pero en la norma SA 8000 se incluye un segundo mecanismo de verificación, y será a través de la labor de la auditoría externa cuando se le otorgue o deniegue la certificación social correspondiente.

En su texto se obliga a que exista un contrato de auditoría con el sujeto que realizará la investigación de sus actividades para que éste pueda recibir información sobre las actuaciones empresariales y se le posibilite el acceso a las empresas¹⁵⁰⁰.

¹⁴⁹⁷ “d) El monitoreo continuado de las actividades y de los resultados de la aplicación de la Norma, con el objeto de demostrar la eficacia de los sistemas establecidos para cumplir con la política de la compañía y con los requerimientos de la Norma.”, en SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL (SAI): Responsabilidad social 8000 norma SA8000... op. cit. pág. 7, Apartado IV, punto 9.5 d.

¹⁴⁹⁸ “9.9 La compañía investigará, confrontará, y responderá a las cuestiones que planteen sus empleados y otras partes interesadas, con respecto al cumplimiento o incumplimiento de la política de la compañía y/o de los requerimientos de la presente Norma. La compañía se abstendrá de disciplinar, despedir, o discriminar de cualquier forma a los empleados que proporcionen información concerniente a la observancia de la Norma.”, en SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL (SAI): Responsabilidad social 8000 norma SA8000... op. cit. pág. 8, Apartado IV, punto 9.9.

¹⁴⁹⁹ “9.10 La compañía llevará a cabo acciones correctoras y remediales, asignando los recursos necesarios que sean apropiados de acuerdo con la naturaleza y la gravedad de la infracción, cuando se identifique el incumplimiento de la política o de los requerimientos de esta Norma.”, en SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL (SAI): Responsabilidad social 8000 norma SA8000... op. cit. pág. 8, Apartado IV, punto 9.10.

¹⁵⁰⁰ “9.12 Cuando exista un contrato que así lo estipule, la compañía facilitará información razonable y acceso a aquellas partes interesadas en verificar el cumplimiento de los requerimientos de la Norma. Así mismo, cuando lo exija el contrato, los proveedores y subcontratistas de la compañía deberán ofrecer similar información y acceso, mediante la incorporación de dicha obligación en los contratos de

Desde mi punto de vista, si no existieran estas posibilidades, la auditoría externa no tendría razón alguna, ya que sus conclusiones no serían fruto de la constatación fáctica de la realidad actual de las empresas. Ellas nacerían solamente de los datos suministrados por las empresas auditadas y su imparcialidad estaría muy cuestionada.

Los sujetos encargados de la vigilancia del cumplimiento de la norma son ajenos a la organización empresarial¹⁵⁰¹. La certificación otorgada a las empresas tiene una vigencia de 3 años pero debe realizarse un seguimiento cada seis meses¹⁵⁰².

Uno de los mayores problemas de este tipo de mecanismos de suscripción es su eficacia, normal dentro del rango de normas (derecho blando) en el cual se insertan.

El problema de dicha norma es que a pesar de ser una regla internacional, la cual puede ser suscrita por todas empresas independientemente de su ámbito geográfico, lo habitual es que la adhesión a tal régimen sólo sea llevada a cabo por empresas localizadas en países desarrollados, mientras que la suscripción por parte de empresas ubicadas en países en vías de desarrollo es insuficiente¹⁵⁰³.

compras de la compañía.”, en SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL (SAI): *Responsabilidad social 8000 norma SA8000...* op. cit. pág.8, Apartado IV, punto 9.12.

¹⁵⁰¹ “SAI works to protect the integrity of workers around the world by building local capacity and developing systems of accountability through socially responsible standards. SAI established one of the world's preeminent social standards—the SA8000® standard for decent work, a tool for implementing international labor standards that is being used in over 3,000 factories, across 66 countries and 65 industrial sectors. Many more workplaces are involved in programs using SA8000 and SAI programs as guides for improvement. SAI is one of the world's leading social compliance training organizations, having provided training to over 30,000 people, including factory and farm managers, workers, brand compliance officers, auditors, labor inspectors, trade union representatives and other worker rights advocates.”, información extraída de la página Web oficial de Social Accountability International <http://sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&pageId=1365>. Consultada por última vez el 24/02/2015.

¹⁵⁰² “El certificado tiene una duración de tres años, y debe realizarse una auditoría de seguimiento cada 6 meses. Es la propia SAI quien acredita a los organismos certificadores, y para ser acreditado se han de cumplir una serie de requisitos, entre las que incluye el cumplimiento de la norma ISO/IEC Guide 62 Steps to Accreditation. En la práctica, la certificación se lleva a cabo por certificadores conforme a un proceso de auditoría y certificación similar a las normas ISO 9001 e ISO 14001. En España, por ejemplo, la realizan Organismos Certificadores como Det Norske Veritas, SGS-ICS, Bureau Veritas Quality International o AENOR, organismos que ya están acreditados por parte de SAI para la certificación.”, en HERAS SAIZARBITORIA, I. y ARANA LANDÍN, G.: «La responsabilidad social corporativa y la norma SA 8000: un análisis de su adopción en las organizaciones cooperativas... op. cit. págs. 38-39.

¹⁵⁰³ “Ahora bien, no debe perderse de vista que se está ante una Norma internacional susceptible de ser aplicada a cualquier empresa, con independencia de su emplazamiento geográfico, sector o tamaño –criterio 1–. Esto, a la postre, explica esa primera exigencia de la Norma, ya que en determinados Estados y áreas geográficas el cumplimiento de esos estándares legales, por las características de sus mercados de trabajo así como por sus situaciones económicas, políticas y sociales, son de muy difícil realización. Sin embargo, no cabe el engaño. Lo normal será que las empresas ubicadas en tales países no van a tener interés por obtener la correspondiente acreditación de calidad. O sea que, por ejemplo, una empresa ubicada en un país subdesarrollado o en vías de desarrollo que, con toda probabilidad, no tenga una

La desigualdad entre las naciones en la suscripción de la norma es flagrante. Cuando la empresa suscriptora esté en países en vías de desarrollo no se podrá acreditar socialmente dado que sus niveles de desarrollo no les permite alcanzar los requisitos impuestos en la norma, pensada para empresas de Estados muy avanzados. Es imposible que puedan respetar las mismas condiciones de trabajo que sus homólogas ubicadas en territorios más desarrollados. El objetivo de la norma es ambicioso, sólo hay que observar los derechos y las condiciones de trabajo que se pretenden proteger e insertar en todo el mundo, pero desafortunadamente el resultado no acompaña a esas expectativas. Al fin y al cabo, las únicas interesadas en esta acreditación son las empresas localizadas en lugares con una regulación muy desarrollada y con altos niveles de desarrollo, ellas se obligan en la práctica a respetar similares requisitos que los impuestos en la legislación imperante en su territorio y nada más. No se ha trabajado para la creación de unas obligaciones de responsabilidad social que superen los requisitos impuestos en sus ordenamientos para el caso de las empresas de los Estados desarrollados¹⁵⁰⁴.

política de personal acorde con las demandas nacionales y, principalmente, internacionales no va a buscar el sello de calidad que, con la auditoria previa, otorgaría el cumplimiento de los estándares de la Norma SA 8000. Y ello se presenta como un dato muy a tener en cuenta de cara a la efectividad de esta norma, puesto que, por lógica y con o sin voluntad de sus artífices, serán las organizaciones de muy concretas naciones las que harán uso de ella.”, en MORALES ORTEGA, J. M.: «Aspectos laborales y de responsabilidad social de las normas de calidad», en Temas laborales, núm. 101, 2009, pág. 38, disponible en la página Web: <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3081618.pdf>. Consultada por última vez el 24/02/2015.

¹⁵⁰⁴ “*En definitiva, la internacionalidad de esta Norma relativiza, en gran medida, su efectividad, ya que pese a que sería ideal que todas las empresas, con independencia de su ubicación geográfica, partieran de los mismos condicionantes para someterse a la correspondiente auditoria externa, la realidad pone de manifiesto que ello no es así y, por no serlo, lo normal será que sólo las empresas de los países desarrollados y tampoco de todos, resultarán, conforme a sus directrices, socialmente responsables para la Norma SA 8000. Podría decirse que se trata, sin más, de un medio en virtud del cual los creadores de la Norma han diseñado unos parámetros para acreditar a concretas empresas, que simplemente se limitan a dar cumplimiento a sus propias legislaciones y convenios internacionales. Pero, por el contrario y salvo contadas excepciones, no existe una voluntad de fomentar una cultura de RSE, en la que se valoren planteamientos empresariales, que denoten unas políticas más novedosas y comprometidas en materia de responsabilidad social. Eso sí, siguiendo los esquemas de las normas de calidad, la SA 8000 incorpora, en su criterio 9.1.c), un compromiso de mejora continua –que, con demasiada frecuencia y por todo lo dicho, puede convertirse en papel mojado–.*”, en MORALES ORTEGA, J. M.: «Aspectos laborales y de responsabilidad social de las normas de calidad... op. cit. págs. 39-40.

Los pagos del costo de la auditoría corren a cargo de la empresa que quiere recibir la certificación correspondiente¹⁵⁰⁵ y cuya cantidad no es nada desdeñable¹⁵⁰⁶.

La labor del sindicato global en relación con este instrumento de certificación voluntaria¹⁵⁰⁷ por parte de organizaciones no gubernamentales será alcanzar el grado de agente de certificación para de esta manera comprobar que las empresas suscriptoras de la norma mantienen su compromiso con la protección de los derechos humanos en todas sus localizaciones.

Otra opción nada desdeñable es la creación por parte del sindicato global de su propia certificación en materia de condiciones laborales dignas y del respeto de los derechos humanos.

Dicha norma contaría con un contenido similar a lo observado hasta ahora, por ejemplo con una indicación de respetar los derechos humanos en todas las actividades realizadas por las empresas que pretenden recibir la certificación. En esta certificación se indicaría unas graduaciones en la certificación ostentada por las empresas.

Además de la certificación básica, que se alcanzará con el cumplimiento de los derechos humanos, se podrá instituir una certificación plus cuando la empresa pueda demostrar que las condiciones de trabajo en sus localizaciones, en todas ellas, han superado con cierto margen los niveles legales de dichos lugares donde la empresa realiza su labor. Y el plus extra será aquella otorgada cuando no sólo se aseguren estos requisitos en sus plantas sino en relación con su cadena de valor, donde se respetarán

¹⁵⁰⁵ “Las empresas pueden solicitar la certificación SA8000 a través de una de las agencias de certificación aprobadas por la SAI. La agencia de certificación hace la inspección inicial y una vez el sitio de trabajo es certificado, la empresa es supervisada periódicamente para asegurar que continúa cumpliendo con los requisitos del programa. La empresa productora por lo general paga los costos de la certificación, los cuales incluyen la inspección o auditoría, así como cualquier medida correctiva o preventiva que deba aplicarse para recibir la certificación.”, información extraída de la página Web: <http://www.fao.org/docrep/007/ad818s/ad818s06.htm>. Consultada por última vez el 24/02/2015.

¹⁵⁰⁶ “El coste de las auditorías es elevado: se calcula que una auditoría media viene a costar entre 3.000 y 5.000 dólares.”, en HERAS SAIZARBITORIA, I. y ARANA LANDÍN, G.: «La responsabilidad social corporativa y la norma SA 8000: un análisis de su adopción en las organizaciones cooperativas... op. cit. pág. 39.

¹⁵⁰⁷ “En principio, las certificaciones voluntarias van más allá de los mínimos. Las certificaciones obligatorias se refieren fundamentalmente a normas técnicas o a aspectos que pueden afectar la seguridad y/o salud de las personas (por ejemplo, los certificados de salud que permiten la circulación de ciertos productos alimenticios o medicamentos). En el caso de las certificaciones voluntarias, la organización toma autónomamente la decisión de certificarse, porque considera que existe algún incentivo a hacerlo.”, en ALBURQUERQUE, M.: «Calidad de condiciones de trabajo: Certificación y otros sistemas de estímulos... op. cit. pág. 13.

los derechos humanos y se realizará un requerimiento formal para por lo menos igualar unos mínimos en las condiciones de trabajo.

La auditoría externa, por parte del sindicato global se encargaría a sus propios órganos nacionales, las secciones sindicales nacionales si la hubiera ya constituidas, que procederán a realizar la evaluación inicial y continua del comportamiento de la empresa suscriptora.

El hecho de que se prefiera que sean los órganos nacionales del sindicato quienes se encarguen de la auditoría no implica que siempre se pueda llevar a cabo tal selección. Esta situación sólo será aplicable para la empresa que desarrolle únicamente su actividad productiva en un único Estado y además en dicho territorio exista implantado el organigrama del sindicato global. Pero ¿qué ocurrirá cuando la empresa sea multinacional o en el citado Estado no exista una delegación del sindicato global?

El sindicato global ante ambas situaciones debería crear un órgano internacional sindical dentro de su organigrama que sería el encargado de desarrollar su auditoría, de esta forma se solucionaría el caso de que la creación de las secciones sindicales nacionales no se hubiera realizado todavía o se tratara de una empresa multinacional con diversas sedes repartidas por varios Estados.

La actividad del órgano es diversa en el caso de que no haya representación sindical en dicho territorio pues ahí actuará como un mero instrumento auditor a través de la recopilación y análisis de la información que le suministre la empresa y la que él mismo pueda observar en las visitas que realice “in situ” a los diversos centros de trabajo. A todo ello debe sumarse una importante fuente, las entrevistas con los miembros de la empresa, desde los directivos, mandos intermedios hasta los trabajadores, afiliados o no al sindicato.

Las visitas, para adquirir la máxima eficacia, se darán en un determinado período, por ejemplo varios meses no consecutivos. Unas estarán concertadas con la entidad auditada pero otras serán por sorpresa para valorar fehacientemente que las condiciones observadas en aquellas visitas concertadas se dan habitualmente.

En el supuesto de las empresas multinacionales, las anteriores funciones se realizarán por las secciones sindicales nacionales si la hubiera y el citado órgano internacional de auditoría realizará una valoración conjunta de las conclusiones

extraídas por ellas. En el caso de que en alguna de las sedes no exista implantación efectiva del sindicato global las actividades prácticas de la auditoria se encargarán a una delegación del propio órgano internacional, que podrán estar formadas por otros miembros de otras sedes aunque no sean del mismo Estado.

Para obtener la certificación se deberán respetar en todas las ubicaciones de la empresa los requisitos impuestos para la pretendida certificación. Debe recordarse que existirán variantes de la misma en función de su nivel de compromiso y para su entrega el cumplimiento debe ser uniforme. La certificación variará, por ejemplo, en el caso de que en una sede se cumplan con unos objetivos pero existen otras donde no se observara similar nivel, así la certificación obtenida será aquella demostrable en la sede menos cumplidora. Pero puede ocurrir que incluso en una de dichas localizaciones o divisiones territoriales de la empresa no se superen los niveles mínimos y por lo tanto no se obtendrá ni si quiera la certificación social básica.

La periodicidad de la auditoría será similar a la establecida por parte de la norma SA 8000 y el coste de la misma recaerá en la empresa al ser una certificación voluntaria, libremente asumida. Ella seleccionará el nivel en el que pretende obtener la certificación para de esta manera demostrar mayor o menos implicación con la responsabilidad social, con el fin de aumentar su reputación entre los terceros con los que se relacione económicamente.

El sindicato global se asegurará de dar la publicidad necesaria al comportamiento de las empresas, tanto en el caso de que se obtenga la certificación como en el supuesto de que no se obtenga de primeras o que sea revocada en un seguimiento posterior, bien por no superar la auditoria o al haber decaído en su intención de seguir subvencionando tales exámenes externos.

La manera de convencer a la empresa de someterse al escrutinio de su actividad diaria será a través de actos realizados por el sindicato global que expongan la utilidad de la obtención de la certificación de cara al mercado. El sindicato global, que otorga la calificación de socialmente responsable, deberá promocionar tal acreditación hacia el exterior para que de esta manera las empresas que hayan superado las auditorías tengan un plus, una facilidad para entablar relaciones comerciales con los demás sujetos. La certificación social y laboral otorgada por él deberá consolidarse como un activo esencial para las empresas. Se debe crear una necesidad en las organizaciones empresariales de ostentar esta certificación

Esta promoción de las bondades de la empresa no sólo deberá influir en la decisión de los empresarios privados o consumidores sino que también deberá saltar al ámbito público. La calificación de la responsabilidad social y laboral por parte del sindicato global dotará a la empresa un aura de confianza en los terceros que contraten con ella también en el sector público. De esta manera la ostentación de este tipo de acreditaciones cuando la empresa concurra al otorgamiento de contratos con las administraciones públicas les predispondrá en una situación de ventaja frente a las corporaciones que no las ostenten.

Dentro del pliego de condiciones para la adjudicación de los contratos públicos la certificación social estará reconocida como un mérito a tener muy en cuenta. Incluso se llegará a un punto en el cual la implantación de la conciencia sobre la responsabilidad social en el imaginario colectivo sea algo tan normal que las empresas ostenten habitualmente este tipo de certificaciones. Entonces las autoridades públicas lo concebirán como un requisito indispensable, no sólo para la adjudicación del contrato público sino simplemente para concurrir al mismo. Es decir, si la empresa no ostenta algún tipo de certificación social o laboral no podrá ni presentarse a los procesos de selección o adjudicación.

Pero no todas las certificaciones serán iguales, no todas ellas tendrán el mismo valor. En el supuesto del ámbito público su diferenciación es más sencilla dado que son las instituciones públicas quienes en las convocatorias de sus concursos o en sus páginas Web podrán evidenciar cuales son las certificaciones que ellos consideran válidas y cuáles no. En el ámbito privado la calificación es más ambigua, dado que depende de las opiniones de los terceros, accionistas, consumidores, otras empresas, etc. En definitiva la certificación variará su calificación en relación al órgano emisor, al proceso seguido para ello, al comportamiento que certifique, etc. Todas estas circunstancias facilitarán el reconocimiento tanto público como privado del sello conseguido por la empresa.

En principio los objetivos del sindicato global y de las empresas serán diversos en relación con la certificación socio laboral. Por un lado el sindicato buscará la implicación empresarial en la defensa de los derechos humanos en sus prácticas y, en los estratos más altos de la certificación, la implantación de mejores condiciones laborales. Mientras que por otro lado las corporaciones empresariales buscarán la mejora de su imagen corporativa hacia los mercados y con ello el aumento de sus

beneficios. A pesar de que la gran mayoría si actúa con base en tales motivos, se debe recordar que no todas las empresas desarrollan los mecanismos de la responsabilidad social en la búsqueda de fines propagandísticos, algunas de ellas se interesan verdaderamente por la situación de las personas y del medio ambiente.

Aún en estos extremos descritos, ambos objetivos, sindicales y empresariales, se complementan y se cumplen en muchas ocasiones de manera sincronizada. El sujeto sindical garantiza a través de su actividad de auditoría que la empresa verdaderamente cumple los requisitos de la certificación. La constancia en la evaluación de la actividad empresarial, mediante los más variados mecanismos, asegura que el comportamiento empresarial con los derechos humanos es ejemplar y constante, que no es fruto de un día. De este modo el objetivo sindical con la certificación de la protección de los derechos humanos y su extensión mundial cuenta con visos positivos de llegar a cumplirse. Y por otra parte, la búsqueda de mayores beneficios empresariales se verá facilitada a través de la publicidad positiva que exhala de la ostentación de la certificación y de las opiniones favorables que la organización sindical global expresará del comportamiento empresarial.

En el extremo más radical de la visión sindical para el sindicato global es indiferente el motivo por el cual las empresas pretendan la obtención de su certificación, dado que, en base al anterior razonamiento, al final se conseguirá aumentar el respeto y protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial. A pesar de la rotundidad de tal afirmación, si bien es cierto la implicación en su protección será mayor cuando la empresa entienda, y llegue a compartir, la visión del sindicato global sobre los derechos humanos. Y así sus estratagemas irán más allá de la mera mejora de su reputación.

La necesidad de la asunción de tal convencimiento tiene una razón muy sencilla, si la certificación no les producen los beneficios pretendidos, en el caso de que las empresas no estén completamente concienciadas con la responsabilidad social dejarán de participar en estas iniciativas por considerarlas deficitarias, gastos superfluos. Situación que no se daría cuando la empresa aboga por el fomento y la protección de los derechos sus trabajadores, de las comunidades donde se integra, es decir que intente mejorar el mundo a través de su actividad productiva.

V.I. B) La negociación de los códigos de conducta por parte del sindicato global

La realización por parte de las empresas de sus códigos de conducta empresariales se ha trasladado de la adopción unilateral de los mismos a un cierto acercamiento a mecanismos de participación o negociación con los sujetos interesados. La idea de negociar los mecanismos de RSE no es tan descabellada, al ser parte del contenido natural de la misma, dado que ella se basa en la interacción, diálogo, entre los diversos sujetos presentes, e interesados en la empresa¹⁵⁰⁸.

Pero esta situación no era y no es lo habitual dado que los códigos de conducta normalmente son instrumentos unilaterales desarrollados por parte de las corporaciones económicas, para Baylos Grau se trata de una asunción unilateral de un imperativo moral por parte de las empresas¹⁵⁰⁹.

El hecho de que se adopten de forma unilateral no impide sin embargo el contacto con los grupos de interés¹⁵¹⁰. Así, ha sido señalado por ciertos autores que la elaboración de un código de conducta sin contar, por ejemplo, con la opinión de los trabajadores es muy difícil que se de en empresas europeas, puesto que el desarrollo del modelo social europeo ha creado un poso de intercomunicación difícil de ser eliminado de un plumazo, es algo que se ha insertado en la naturaleza e idiosincrasia

¹⁵⁰⁸ “Como anteriormente se ha puesto de relieve, una de las bases sobre las que se asienta la RSE consiste en la existencia de un diálogo permanente e interactivo entre la empresa y las diferentes partes interesadas en su actividad, tanto en su vertiente interna como externa. Ahora, por tanto, se supera el tradicional concepto de responsabilidad [económica] de la empresa proyectada únicamente para con sus accionistas (stockholders) ampliándose, también, a todos aquellos agentes sobre los que la organización- por recibir en mayor o menor medida un impacto derivado de su actividad- tiene una responsabilidad social (stakeholders). Esto es, la empresa y sus directivos ya no responden únicamente ante sus accionistas, ni deben exclusivamente adaptarse a la satisfacción de las expectativas de sus clientes, sino que, además, deben desplegar una serie de medidas que satisfagan las demandas y expectativas de otros grupos de interés [...]”, en VALDÉS ALONSO, A.: *Responsabilidad social de la empresa y relaciones laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, págs. 37-38.

¹⁵⁰⁹ “Se trata en definitiva de la asunción unilateral de un imperativo moral por parte de la empresa transnacional, el de mantener en todos y cada uno de los lugares en los que actúe un conjunto de «estándares justos de trabajo».”, en BAYLOS GRAU, A.: «Códigos de conducta y Acuerdos-Marco de empresas globales: apuntes sobre su exigibilidad jurídica... op. cit. pág. 108.

¹⁵¹⁰ “Y todo ello sin olvidar que, si bien la mayoría de estos instrumentos son producto de una decisión exclusivamente empresarial, normalmente al más alto nivel de gestión, en otros casos, ciertamente los menos, han participado activamente y/o han dado su beneplácito los trabajadores – ya sea individualmente o pluralmente-, las organizaciones sindicales o incluso otros stakeholders primarios o secundarios del empresario, fundamentealmente en lo que antes hemos llamado códigos modelo o de suscripción.”, en CALVO GALLEGOS, F. J.: *Códigos éticos y derechos de los trabajadores. Una aproximación práctica en las empresas españolas*, Bomarzo, Albacete, 2008, pág. 17.

europea. No obstante, la situación de adopción totalmente unilateral se da en empresas estadounidenses con total normalidad¹⁵¹¹.

Los códigos que interesan ahora son los surgidos de la negociación entre la dirección empresarial y la representación de los trabajadores¹⁵¹². De este modo ahora se ha centrado el análisis en la implicación del sujeto sindical global en esos mecanismos.

El tratamiento de este tipo de códigos es francamente complicado, dado que su morfología es muy variada.

El ámbito de aplicación de este tipo de acuerdos marcará la diferencia en su nomenclatura, puesto que en las empresas nacionales sin extensión internacional se denominarán códigos de conducta empresariales negociados y cuando este tipo de regulación voluntaria se aplique a las empresas multinacionales tendrán la consideración de Acuerdos Marco Internacionales, ampliamente analizados en un apartado precedente.

Además dentro de cada una de aquellas formas, la expresión de la autonomía empresarial en su redacción, el elemento de la unilateralidad y la falta de regulación sobre ellos ahondan aún más en la diversidad de sus aspectos, tanto formales como de contenido. Existen numerosos ejemplos de esta diversidad, ciertos códigos cuentan con una extensión meramente interna; otros, por el contrario, afectan a los grupos de interés localizados fuera del ámbito empresarial (consumidores, ciudadanos, etc.), algunos incluyen verdaderos compromisos y otros, sin embargo, están dotados de una enumeración de meros principios de actuación¹⁵¹³. Dentro de la amalgama de

¹⁵¹¹ “Claude-Emmanuel Triomphe opina que «la RSE no puede desarrollarse en Europa a menos que sea como parte del diálogo social. A partir del momento en que lo integre, será parte del contenido convencional y legislativo. Creo que puede aportar cosas a dicho marco. No creo en las virtudes de la RSE para acabar con los problemas. En Europa la cultura social es extremadamente sólida». «En los Estados Unidos, una empresa puede adoptar un código de conducta sin estar en contacto con organizaciones sindicales. En Europa, eso es imposible», salvo quizás en el Reino Unido o en unos pocos países de Europa central», agrega.”, en RENAUT, A.: «La responsabilidad social de las empresas en Europa: ¿tiene el diálogo social alguna oportunidad?», en *Educación Obrera*, núm. 130... op. cit. pág. 38.

¹⁵¹² “Son estos últimos- códigos de conducta socialmente responsables- los que interesan en el estudio que aquí se realiza de códigos negociados, por configurar aquéllos una categoría que en el devenir de los tiempos ha experimentado cambios relevantes, con una significativa tendencia, desde principio de siglo, hacia mecanismos de regulación negociados participados.”, en BAYLOS GRAU, A. y MERINO SEGOVIA, A.: «Capítulo 20: Códigos de conducta negociados»... op. cit. pág. 1023.

¹⁵¹³ “El principal problema con el que nos enfrentamos se centra en que más allá de esta genérica definición, los “códigos éticos” y/o “de conducta”- o como es cada caso concreto los denominen cada empresa- pueden y suelen diferir en función del supuesto específico en el que nos encontremos. Así, estos

expresiones de los códigos de conducta se centrará la atención del estudio en aquellos que cuentan en su elaboración con la presencia de las organizaciones sindicales y que están dotados con algo más que meras declaraciones de principios.

La implicación del sindicato global en los códigos de conducta empresariales se realizará en el momento que concurran diversas circunstancias:

En primer lugar, la negociación de un código de conducta, como tal, se realizará, en consecuencia con lo apuntado anteriormente, cuando la empresa donde se vaya a aplicar esté localizada en un solo Estado, puesto que si se tratase de empresas multinacionales el trabajo del sindicato se centraría en la realización de un Acuerdo Marco Internacional, idea propia dado que existen experiencias multinacionales que han denominado a este tipo de acuerdos como códigos.

En segundo lugar, la actividad del sindicato global será más incisiva y necesaria cuando este tipo de códigos de conducta se negocien con empresas localizadas en territorios en vías de desarrollo. La razón de ello es muy comprensible, en dichas localizaciones, como se ha apuntado a lo largo del presente trabajo, se dan constantes y graves violaciones de los derechos humanos y una manera de frenarlas será a través de la negociación con el poder privado. Si las instituciones públicas no cumplen con su misión de proteger los derechos más básicos de los ciudadanos, los titulares de tales derechos ante tal inactividad pública buscarán su promoción a través de todo tipo de actividades. Así los sindicatos ante tal perspectiva se verán en la tesitura de tener que negociar con los poderes privados con el fin de reducir esas violaciones, dejando de lado la presión de iniciar procesos judiciales o actividades de conflicto colectivo y abogando por la concertación de tales circunstancias con ellos. El problema, que rodea a estas actuaciones, es la ausencia total de obligación para las empresas de alcanzar acuerdos vinculantes con ellos.

documentos pueden presentar un muy distinto grado de concreción en sus prescripciones, variando desde la simple inclusión de meros principios o valores, hasta, como decimos, auténticos códigos en los que se establecen procedimientos o incluso reglas concretas, pasando por directrices o estándares para directivos y/o trabajadores. Estos mismos documentos pueden ir desde pocas páginas hasta varias decenas- aunque la mayoría suelen tener una extensión entre 10 y 25 páginas-, presentando en ocasiones un lenguaje restrictivo, y en otras expresiones abiertas y coloquiales, diferenciándose incluso en la regulación de las consecuencias -laborales o no- derivadas de su hipotético incumplimiento por parte del trabajador. Por otra parte, estos mismos códigos pueden haber sido desarrollados y aplicados en una empresa (business codes), haber sido elaborados externamente y puestos a disposición de aquellas para su suscripción (subscription codes), o ser meros modelos que sirven para orientar la elaboración de los códigos empresariales (model codes).”, en CALVO GALLEGU, F. J.: Códigos éticos y derechos de los trabajadores. Una aproximación práctica en las empresas españolas... op. cit. págs. 16-17.

En ocasiones inmerso en los diversos ordenamientos jurídicos se reconoce el derecho a la negociación colectiva, a los pactos alcanzados entre los sujetos privados colectivos en el marco de relación laboral se les dota formalmente de una validez legal pero a pesar de ello sus resultados serán obviados. Es decir, se observa cómo la negociación reglada y de obligado cumplimiento una vez alcanzada no cumple con la misión de proteger los derechos. Por ello, la consecución de sistemas voluntarios, en principio sin vinculación legal, parece ser una opción de lo más aconsejable en estos y otros territorios caracterizados por las anteriores situaciones de vulneración de los derechos humanos.

Con base en dichos actos voluntarios, unilaterales en principio y después con la introducción de la participación sindical, se comenzará por vía privada el tenue respeto de los derechos humanos en esos territorios y poco a poco, si todo sale bien y la empresa toma conciencia de la necesidad de respetarlos, para así aumentar su rentabilidad por ejemplo, se logrará el reconocimiento de mayores y más evolucionadas prerrogativas.

Otro aspecto del pacto que deberá ir en progresión será el compromiso de las empresas para con la vigilancia y el control de la implantación de los acuerdos. Su inicio marcado por el control realizado mediante los mecanismos de la propia empresa, se verá avanzado con la institucionalización de un órgano de control mixto donde se dé la participación sindical o de aquellos que hayan intervenido en su negociación.

Hasta tal punto puede llegar la consolidación del pacto y su compromiso de cumplimiento que ante una vulneración grave o reiterada del mismo se podrán acudir a instancias judiciales para asegurar su efectividad, a pesar de no existir obligación legal para ello. Es decir, que la sujeción a un fuero judicial será elección de las partes implicadas en la negociación del pacto sin estar obligadas a ello.

La elección libremente ejercida por las partes puede ir más allá de los órganos judiciales propios de los lugares donde desarrollen su actividad productiva, a pesar de ello, desde mi punto de vista, ésta no será la elección más razonable puesto que esos órganos conocerán mejor las situaciones propias de cada territorio y la instancia internacional desconocerá esa coyuntura.

Sin embargo, una remota posibilidad, pero por ello nada desdeñable, cuando la empresa tenga su sede o no en uno de los Estados de la Unión Europea sería otorgar tal competencia al Tribunal Europeo de Derechos Humanos para las ocasiones que el contenido del acuerdo sólo recojan el respeto de los derechos humanos más básicos y en el caso de que se ocupe, además de ellos, de la regulación mínima de las condiciones laborales dicha función podrá encargársele al Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. Esta opción es un ejemplo de fuero internacional a elección por la partes, pero actualmente es inviable (unas de las razones es que esos tribunales no reconocen la capacidad procesal pasiva de los individuos, los tribunales internacional actuales, salvo el ejemplo de la Corte Penal Internacional, sólo juzgan la actuaciones de sus Estados partes). Para ello se debería modificar en profundidad los estatutos y reglamentos de ambos órganos jurisprudenciales para permitir que ellos entrarán a conocer los contenidos de esos pactos entre particulares, dado que su función actual está muy lejos de ello. Pero según mi criterio, para seguir con un discurso coherente con la promoción del planteado Tribunal Internacional de los Derechos Humanos, él debería ser organismo predilecto para esta función de fiscalización de los acuerdos sobre los derechos humanos realizados entre los diferentes interlocutores, dado que a él bien a través de la nueva o renovada Declaración o en su propio instrumento de proclamación si se le reconocería la capacidad de juzgar la eficacia entre privados de los derechos humanos en el ámbito internacional.

Hasta su constitución se debería dejar de lado la elección de los diversos tribunales de las organizaciones internacionales de carácter regional y centrar la fiscalización de los documentos de la responsabilidad social en manos de los órganos jurídicos nacionales.

Además de la negociación de los nuevos acuerdos, estas cláusulas podrán añadirse al texto de los viejos acuerdos cuando se proceda a su revisión siempre y cuando las partes estén de acuerdo en ello.

Así toda esta evolución tanto en contenidos como en vigilancia y control dependerá de la voluntad última de la empresa, puesto que si su sumisión no es voluntaria se volvería a la situación descrita de incumplimientos de los pactos y los derechos que llevan insertados. Tampoco debe desmerecerse la capacidad sindical de influir en tales decisiones a través del ejercicio de las facultades de negociación.

La acción judicial, a pesar de parecer la panacea de la protección, plantea varios problemas; el primero es que si se ha observado que la protección pública de los derechos humanos es mínima o inexistente, dependiendo del lugar en el que se desarrolle esta actividad, por qué el trabajador o sus representantes van a acudir al amparo de la defensa pública cuando se ha constatado que sus medios e intenciones son insuficientes. Por ello, a pesar de ser documentos centrados en empresas que realizan su actividad en un solo Estado se ha mencionado la posibilidad de elegir un fuero judicial internacional, como sería el pretendido Tribunal Internacional de los Derechos Humanos al estar caracterizado por su total implicación con la defensa de los derechos humanos. Con esta explicación se pretende argumentar como en los países desarrollados la elección del fuero nacional será la elección más útil pero en el caso de los códigos para empresas localizadas en lugares en vías de desarrollo, donde se incumplan por parte del poder público los derechos más básicos, lo más razonable será acudir a fueros internacionales.

Y por otro lado otra razón, que hará dudar de la sujeción judicial de las presentes experiencias, es que será muy extraño que cuando se alcance este tipo de compromisos tan fuerte por las empresas se comentan vulneraciones tan reiteradas que obliguen a los trabajadores a dirigirse a los tribunales para solucionar un asunto que tiene más probabilidades de superarse en el ámbito privado. Se darán vulneraciones de los códigos de conducta negociados, porque el desarrollo de la actividad empresarial no es un ámbito seguro donde en todo momento se puede asegurar que no se vulnerarán los normas, ya sean impuestas o voluntarias. Pero lo importante es que al llegar a estos estratos de la negociación se habrán instituido mecanismos de reparación del daño suficientes en el ámbito empresarial para lograr la restitución de la situación dentro de los niveles aceptados en el pacto sin necesidad de acudir a las instancias públicas. Pero si éstos fallaran no estará de más articular vías alternativas al propio pacto para mantener su eficacia.

Esta forma de dar validez jurídica a los elementos nacidos del desarrollo de la responsabilidad social deberá contar con la total aceptación por parte de las empresas, en principio las más reticentes a fiscalizar su comportamiento en estos aspectos. Hay que tener mucha precaución pues si se le intentara imponer sin su convencimiento absoluto podría producirse una escapada de tal proceso y dar al traste con todas las esperanzas depositadas en estos documentos. No deberá existir excesiva presión por parte de las entidades sindicales participantes en esta negociación. Sí que se deberá insistir en esta postura y tratar de influir decisivamente en la decisión empresarial, a

través, por ejemplo, de argumentos similares a los dispuestos a la hora de iniciar la constitución de los propios mecanismos de la responsabilidad social corporativa, incidiendo en la mejora de su imagen exterior o del aumento de la productividad a raíz de ella, y haciéndoles ver que con estos mecanismos se lograrán mejorar el ambiente de trabajo, dotando de una mayor sensación de seguridad a los trabajadores a su servicio al tener detrás de los compromisos no sólo la palabra de la empresa sino también la cobertura de los tribunales.

Es necesario recordar que en estos instrumentos el sindicalismo debe mostrarse participativo con los intereses de la empresa. Mostrar su faceta de concentración será fundamental, ya tendrá tiempo para desarrollar su faceta reivindicativa más aguerrida en el momento que se produzcan los incumplimientos reiterados por parte de la entidad empresarial. Ahora se halla en un compromiso voluntario y si no es posible judicializarla a través de esta forma es mejor contar con un acuerdo en términos de derecho blando que no contar con nada.

Esta forma de judicializar los acuerdos voluntarios es a día de hoy la más efectiva y lo seguirá siendo hasta que no exista una regulación que posibilite la institución de mecanismos judicialmente vinculantes desde su nacimiento.

A pesar de esta afirmación, pudiera llegarse a pensar que lo positivo sería no incluir este tipo de cláusulas, recordado el argumento anteriormente propuesto. La utilización de la responsabilidad social se empleó para que las empresas con base en su libre voluntad adquirieran compromisos que en los estratos de la negociación reglada no realizaban o si lo hacían posteriormente no los cumplían.

Bajo la anterior premisa este tipo de cláusulas pueden desalentar a las empresas a negociar estos documentos al imponerles el hecho de que cualquier acto realizado en sus sedes cause el inicio de un proceso judicial en un ordenamiento jurídico donde la protección del trabajador y sus derechos están más desarrollados que el lugar donde se ha perpetrado la violación del pacto. Este razonamiento tiene su punto de mira cuando la localización de la empresa se ubica en países en vías de desarrollo y la sujeción es a un foro internacional. A través del régimen propuesto se acaba de un plumazo con las ventajas buscadas mediante la deslocalización de la producción a lugares dotados de legislaciones más flexibles. Es decir con la sujeción de la actividad de la empresa a los fallos de tal orden jurisprudencial se han acertado enormemente las ventajas de la globalización desde el punto de vista empresarial.

Las empresas argumentarán que con su palabra es más que suficiente para asegurar el cumplimiento de los compromisos, dado que nada les ha obligado a asumirlos. Si la empresa se ha comprometido a realizar sus actividades productivas con el seguimiento de los acuerdos firmados con las organizaciones sindicales nada hace intuir que después procederá a negar su implantación o que los piensen vulnerar constantemente. Pero por lo mismo, la inclusión de una posible cláusula judicial no deberá modificar sus compromisos pues sino estaría dejando intuir que verdaderamente no cree en lo pactado y es sólo una herramienta de marketing.

Que la buena predisposición de las empresas a cumplir con sus compromisos voluntarios es más que suficiente están muy bien en el papel, en la nube teórica en la cual nos movemos muchas veces los investigadores. Sin embargo, la situación en la práctica diaria es muy diferente y la violación de los pactos se da con frecuencia, afirmación basada en las conclusiones del estudio de la situación general de los derechos humanos en el mundo y especialmente las circunstancias que rodean a los mismos en las relaciones laborales. Así, la buena fe debe ser concebida como fundamental pero será necesario algo más que ella para asegurar el respeto de los derechos humanos.

En este estudio se entiende que el hecho de someterse a la fiscalización de un orden jurisdiccional desarrollado y con una gran tradición en la defensa de los derechos humanos, caso de los ordenamientos más desarrollados, es el mayor ejemplo de compromiso que puede expresar una entidad privada para el respeto de los derechos humanos. La cláusula de sometimiento judicial no supone que cualquier discrepancia sea llevada ante los tribunales y que la empresa se vea constantemente demandada frente a ellos, sino que se posibilita a la contraparte a buscar la efectividad de los acuerdos fuera de sus mecanismos internos, si por medio de ellos no se solucionan los problemas en su aplicación o no se dan respuestas a las violaciones de los mismos. La buena fe debe impregnar el comportamiento del sindicato global, éste debe respetar los procedimientos internos del acuerdo y no debe acudir ante cualquier nimiedad a los tribunales, es necesario que razone en sus relaciones con las empresas, que se muestre prudentemente flexible ante los argumentos empresariales frente a los incumplimientos mínimos, como pueden ser los formales. Además esta sumisión judicial no tiene que afectar a todo el contenido del texto, gracias a la posibilidad que dan los pactos entre privados es posible modular su afección a gusto de los negociadores.

En definitiva, si toda desavenencia con la empresa se traslada a los tribunales se producirá que cuando el pacto llegue al final de su vigencia la empresa ante tales situaciones no deseará su renovación y todo lo avanzado con la consecución del pacto se verá abocado al fracaso por un irresponsable uso de las facultades atribuidas en el citado acuerdo.

La participación del sindicato global en la negociación de estos instrumentos de la responsabilidad social corporativa en el seno de los Estados deberá realizarse principalmente a través de sus secciones nacionales. Dado que la participación de la organización sindical a través de sus órganos internacionales en estos casos podrá ser contraproducente al estar demasiado alejados del territorio en el cual se va a implementar esas medidas. Es decir, como se observó a la hora de analizar la división orgánica del sindicato global y la certificación social, en este caso el conocimiento que tendrán las secciones nacionales de las circunstancias que rodean a tal lugar, donde se sitúa la empresa con la que se negocia el código de conducta, escapa de las posibilidades de los órganos internacionales del sindicato. De esta forma se asegurará una mayor especialización de tales órganos que redundará en mejores y más fluidos acuerdos con las empresas. Y dependiendo del nivel de desarrollo alcanzado por la organización del sindicato global en dicho territorio, podrán realizarse consultas a los órganos inferiores a la sección sindical nacional para ampliar el conocimiento de sus situaciones y poder conducir la negociación a su mejora.

Una situación que puede llevar a equívocos es cuando una empresa nacional cuente con más de una sede en el mismo territorio, en ese caso podrán existir subdivisiones del sindicato global, una en cada localización empresarial. Antes se ha apuntado como lo más acertado es recurrir al empleo de los órganos del sindicato global más cercanos a la realidad para así aumentar el conocimiento real de las situaciones de los trabajadores, tal afirmación no implica que cada sección de nivel inferior a la nacional deba estar facultada a negociar individualmente con su dirección empresarial local la consecución de un código de conducta. En estos supuestos será un órgano de la sección nacional el que concluya el acuerdo con la empresa con el fin de dotarle a tal documento de una visión general inexistente cuando la negociación se realiza por los niveles inferiores a la empresa.

Aparte de la visión general, otra razón justifica la actuación de la sección nacional por encima de la sección a nivel de sede es la búsqueda de una homogeneidad de mínimos en todas las sedes de la empresa y que dicho acuerdo sea aplicable a toda la

empresa. Esto no impide que las secciones de cada sede aporten su visión, es más sus puntos de vista serán la base en la que se apoye el órgano nacional para crear la postura común a través de la cual se postulará frente a la dirección nacional de determinada empresa. Con el fin de aprovechar la visión práctica de las sedes será recomendable que el órgano de la sección sindical nacional esté formado por unos representantes electos de cada una de las diversas sedes, sean o no miembros del sindicato. Además en el desarrollo de la negociación, si la situación lo permite y su gravedad lo requiere, se tratarán temas específicos de determinadas sedes empresariales, pero siempre se tendrá predilección por los temas comunes de la empresa en general.

Los intereses de cada sede se verán siempre vigilados por sus propios representantes sindicales puesto que en ningún momento se limita que ellos dentro de su autonomía pueden negociar acuerdos propios para adaptar el acuerdo general de la empresa a sus circunstancias, siempre mejorando al negociado en el ámbito nacional.

Una idea es clara la elección de los órganos que representarán a los trabajadores deberá decantarse, cuando las posibilidades así lo permitan, en aquellos más cercanos a la realidad social en la cual se pretende aplicar el acuerdo. Con base en esta afirmación el sindicato global deberá intentar tener representación en cada empresa de cada Estado para así lograr la consecución de pactos con ellas y consecuentemente garantizar la negociación de tales documentos por los propios trabajadores que son verdaderamente los conocedores de la situación real de la empresa y a quienes más importa su cumplimiento.

La consecución de esta situación será un gran logro para el sindicato global, pero hasta que se consiga su implantación en cada uno de los territorios, en este caso a través de las secciones nacionales, deberá recaer la función negociadora en los órganos dependientes de la central sindical internacional. Esta solución se empleará bajo diversas circunstancias; que en dicho territorio no exista una representación mínima del sindicato global, sea por desistimiento, dejadez de los afiliados, o que a pesar de contar con esa voluntariedad las circunstancias del citado Estado no faciliten o incluso prohíban estas organizaciones, situaciones nada extrañas en los países en vías de desarrollo.

Tal elección responde no al ámbito de aplicación del acuerdo sino a la imposibilidad de que un órgano nacional pueda realizar tal función, no será lo más recomendable pero es la única solución que se atisba para impedir que en esos territorios se continúen con la habitual violación de los derechos humanos. El análisis

de este órgano internacional para la negociación de los mecanismos de responsabilidad social se realizará más detenidamente en el siguiente apartado dedicado a la imbricación sindical global en la negociación y firma de los Acuerdos Marco Internacionales.

El fomento para que se subsanen estas deficiencias de representación se realizará desde los propios acuerdos alcanzados. Dado que en ellos se deberá asegurar que en el seno de dicha empresa se fomentará el derecho de asociación y de negociación colectiva para así asegurar que en próximos pactos estos puedan descansar en la figura de la representación nacional. La implantación de estos órganos nacionales deberá desarrollarse incluso en estratos más bajos con el fin de que el control de la actividad empresarial tenga una información más fidedigna.

Ésta será la labor del sindicato global, en relación con la negociación y participación en la elaboración de los códigos de conducta empresariales. A través de ellos se logrará la expansión del respeto de los derechos humanos en el seno de las empresas, se fomentará la eficacia horizontal de los mismos en aquellos lugares donde la protección pública es inexistente o insuficiente. Pero incluso en los Estados que aseguren la protección de los derechos humanos, en virtud a diferentes modos de defensa consolidados, no está de más alcanzar compromisos con las empresas de que los respetarán bajo las circunstancias que sean. Se está pesando en el advenimiento de una fuerte crisis o cuando se imponga en la mente empresarial el deseo de proceder a bajar las condiciones laborales a los trabajadores a través de la amenaza a ellos y a sus Gobiernos con trasladarse si no rebajan sus pretensiones. Con estos mecanismos de responsabilidad social corporativa se asegurarán tales prerrogativas básicas. Incluso la firma de este tipo de mecanismos de responsabilidad social podrá avanzar en la consecución de mejores condiciones laborales, dado que las empresas pueden estar más dispuestas a negociar este tipo de condiciones en el seno de la responsabilidad social que en el encorsetado mundo de la negociación colectiva.

El problema de esta tendencia puede ser la falta de eficacia jurídica de estos mecanismos, la imposibilidad de su empleo en el marco de un proceso judicial. Esta deficiencia se ha intentado solucionar a través de la inclusión, apuntada anteriormente, de las cláusulas que permitan fiscalizar el incumplimiento de los códigos ante los órganos judiciales.

V.I. C) Sindicato global y Acuerdos Marco Internacionales

Ya se ha puesto de relevancia que cuando el objetivo es la negociación de mecanismos de responsabilidad con empresas, cuya organización productiva se extiende más allá de un Estado, este tipo de acuerdos no podrán centrarse únicamente en una de la sedes sino que deberán comprometer a toda su organización. De esta forma no tendrá la condición de códigos de conducta negociados sino que su consideración debería ser de Acuerdos Marco Internacionales.

El sindicato global con la intención de participar en su negociación y posterior firma deberá crear un órgano internacional. El citado órgano será quien ejerza la labor de representación directa, en nombre de los trabajadores contratados en esa determina empresa, portando el punto de vista de ellos en la redacción de los Acuerdos Marco.

Su actividad va más allá de su negociación, ya en una fase previa preparatoria llevará a cabo importantísimas funciones para la satisfactoria negociación del Acuerdo Marco. Esta etapa anterior a la negociación en sí será desarrollada a través de una serie de reuniones y entrevistas con los trabajadores de las diversas sedes de la empresa, los responsables de las direcciones, mandos intermedios y todo aquel que pueda arrojar algo de luz sobre las circunstancias experimentadas en el seno de la empresa multinacional, también acudirá a realizar visitas a las sedes de la empresa con las que se pretende negociar. Además, si el futuro acuerdo tiene previsto aplicarse a la cadena de valor, las consultas y las visitas serán extensibles a los miembros de tal cadena.

La formación de tal órgano será un punto que difiera con las organizaciones que actualmente integran el proceso de negociación de los AMI. El órgano se constituirá de forma permanente, sus miembros organizativos, es decir quienes se encargan del día a día de su funcionamiento, serán miembros del sindicato global y tendrán la consideración de trabajadores por cuenta ajena al servicio del mismo. Por lo tanto, la función de gestión y administración estará encargada a ellos.

Cuando se inicie el proceso de realización de las entrevistas, visitas a las empresas, en definitiva el trabajo de campo, quién lo realice será un grupo de trabajo de la organización internacional del sindicato, cuyos miembros serán elegidos por su conocimiento y formación en el ámbito empresarial y sindical. Este tipo de expertos deberán provenir del propio sindicato global, para ello además de la formación y

experiencia sindical deberá ser dominadores de los idiomas imperantes en las empresas.

Los miembros del sindicato que quieran formar parte de este cuerpo deberán presentar su candidatura a la Ejecutiva del sindicato global que observará si concurren los requisitos necesarios para formar parte de tan importante cuerpo y dicho órgano los seleccionará. La lista de los miembros elegidos por la Ejecutiva será presentada a la Asamblea general a título informativo, dado que este tipo de actuaciones más técnicas escaparán de la función de dicho órgano. El número de ellos variará en función de las posibilidades presupuestarias con las que cuente el sindicato global. Su cargo será sometido al control por parte del Comité de vigilancia del propio sindicato global, en el caso que se compruebe que su actuación ha sido fraudulenta se iniciará un proceso contradictorio para determinar si causa baja del cuerpo, este proceso se realizará frente a la Asamblea de representantes nacionales. Un representante del Comité de vigilancia expondrá el caso y las conclusiones de la investigación, tras ello se le darán la palabra a aquel que se está reprobando su actuación. Una vez escuchados las dos partes, la Asamblea de representantes estudiará el supuesto y procederá a su votación. Para su reprobación será necesario más votos positivos que negativos, siempre que no exista una sentencia firme sobre algún hecho delictivo que supondrá su automática expulsión, pero si no hubiera proceso judicial y sólo se tratase de juzgar su actividad si la votación fuera negativa continuaría con el habitual despeño de sus funciones.

Estos miembros junto con el personal administrativo se mantendrán activos y ejercerán su función de control de la implantación del pacto, sus funciones no decaen una vez se haya concluido el pacto, deberán vigilar su posterior cumplimiento por parte de la empresa.

Es en el proceso de negociación cuando se introducen más novedades en la constitución del órgano de negociación. Además del personal mencionado anteriormente, contará con un miembro de cada sede de la empresa multinacional donde se va a proceder a implantar los términos del acuerdo. Esta participación se ampliará cuando el acuerdo prevea afectar a la cadena de valor de tal corporación económica. Cada representante de la sede se elegirá por escrupuloso sistema democrático entre los trabajadores de cada sede, sin importar que sean o no sean afiliados al sindicato global. A la elección de los representantes no puede imponerse límites, y aquí es donde más difiere la representación directa de los trabajadores en la negociación de los AMI llevada a cabo por el sindicato global, de la esgrimida por parte

de las Federaciones Sindicales Internacionales y el resto de los órganos sindicales que actualmente realizan la negociación de los AMI.

De esta forma todos los representantes de las sedes que tenga la empresa en los diversos Estados se integrarán en el órgano encargado de la negociación, su actividad se verá coordinada por el representante permanente del sindicato global, seleccionado entre aquellos que participaron en la realización del trabajo previo al pacto o si no se quiere a tal miembro se realizará una selección entre los representantes de las diversas sedes. Debe recalcarse que las decisiones se tomarán siguiendo las normas de los órganos colegiados y el poder del representante del sindicato global será única y exclusivamente de coordinación, no tendrá poder de decisión que está únicamente en manos de los representantes directos de los trabajadores, elegidos por ellos mismos para esta misión. A través de elección directa de los representantes, realizada por todos los trabajadores de la empresa sin importar su afiliación sindical, se pretende superar las dudas de representatividad de las Federaciones Sindicales Internacionales, los sindicatos nacionales, Comités de Empresa Mundiales que actualmente participan en la constitución de los Acuerdos Marco. En el hecho apuntado de elegir a un representante por cada sede podrá incluirse algún tipo de medida de corrección, así se podrá modular el número de representantes en función al número de trabajadores y su relación con el porcentaje total de la empresa, esta norma deberá recordarse cada vez que se mencione los órganos de negociación del órgano sindical tanto en materias de responsabilidad social como en la hipotética negociación colectiva transnacional.

Entre los tres elementos integrantes de ese órgano facilitarán la negociación de los acuerdos, los primeros con su trabajo administrativo y de servicios; el segundo mediante la coordinación del órgano negociador, además de aportar su experiencia en otros supuestos de negociación nacional e internacional; y por último los legítimos representantes de los trabajadores de cada una de las sedes de la empresa multinacional que expondrán en el seno del órgano las circunstancias y necesidades de sus representados. Gracias a esta labor conjunta se logrará establecer un programa común para negociar con la empresa, primero irán las necesidades comunes de todos los trabajadores por orden de urgencia, y luego si queda tiempo se tratarán aspectos propios de cada territorio.

No queda más que decir en relación a los AMI y el sindicato global, lo concerniente a su contenido, su eficacia, posterior vigilancia debe redirigirse a lo

apuntado anteriormente en relación a los AMI. Además de ser extensibles a los AMI las ideas aportadas anteriormente sobre la inclusión de una cláusula de fiscalización judicial de los códigos de conducta negociados.

V.II. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRASNACIONAL EN LAS MANOS DEL SINDICATO GLOBAL

El objetivo en estas líneas será instaurar las primeras piedras para lograr traspasar esta época actual marcada por el predominio de los mecanismos de responsabilidad social corporativa y los Acuerdos Marco Internacionales, para arribar a unas experiencias de verdadera negociación colectiva internacional. Fruto del libre intercambio de ideas entre las direcciones de las corporaciones económicas internacionales y las organizaciones sindicales de matiz trasnacional, en concreto se analizará el papel del hipotético sindicato global.

Esta transición desde la voluntariedad, derecho blando, hasta la obligatoriedad no será ni fácil ni corto, puesto que las reticencias tanto de los poderes públicos como de sus homólogos privados serán abundantes. Si ya existen, y se han constatado, ejemplos de la negación por parte de empresas multinacionales de proceder a negociar los más mínimos acuerdos en el marco de la responsabilidad social corporativa donde sus compromisos, en principio, no tendrán validez legal y sus incumplimientos no serán fiscalizados por ningún orden jurisdiccional, ni nacional ni internacional. No cabe imaginarse la situación en la cual dichas empresas o Gobiernos aboguen por la constitución de un ordenamiento internacional para la regulación de las relaciones laborales.

Existen varios modos teóricos para alcanzar la judicialización de los mecanismos de responsabilidad social corporativa. Uno de ellos, ya apuntado, nacerá de la expresión propia de la voluntariedad de las empresas de someterse a procesos judiciales para resolver las discrepancias que surjan en la implementación de esos acuerdos. Pero ésta al final es preceptiva para las empresas.

La segunda opción planteada en esta disertación es el establecimiento de mecanismos de negociación colectiva internacional con valor legal, con posibilidad de ser empleados en un proceso judicial que se producirá a partir de la aprobación de una

regulación internacional de las relaciones laborales. Ante tal circunstancia no se produciría la anterior conversión de acuerdos voluntarios a mecanismos jurídicos vinculantes, dado que los mismos nacerían con efectos jurídicos. Se trataría de la mayor expresión de la globalización jurídica.

Con base en tal regulación, que actualmente no existe, se instauraría un régimen que amparase y dotase de eficacia jurídica a la negociación colectiva transnacional entre los representantes de los trabajadores y las empresas cuya actividad se realice en el ámbito internacional, como las consabidas compañías multinacionales.

Será la OIT quien emitirá esta regulación internacional de carácter obligatorio para las relaciones laborales. El aspecto que interesa para este trabajo es la regulación que realice la Organización de la experiencia de la negociación colectiva transnacional. La OIT se elige por el gran bagaje que tiene en la regulación del ámbito laboral internacional a través de sus convenios, declaraciones y de más programas de trabajo. Amén de que la participación de los empresarios, trabajadores y Gobiernos en su seno, aventurará la posibilidad de que esa nueva y vinculante normatividad sea ampliamente aceptada por las partes implicadas en el mundo del trabajo.

El contenido de dicha regulación variará en función del nivel de compromiso que se puede adoptar en los debates acaecidos en el seno de tal organización. En el momento inicial sólo contendrá la obligación de respetar los derechos humanos en la relación laboral, por lo tanto podría suponer la concreción vinculante de la propuesta realizada en esta investigación de una nueva o renovada Declaración Universal de Derechos Humanos, y si aún no se hubiera producido esa norma sería un excelente forma de imponer los derechos humanos en las relaciones entre los particulares a nivel global. De este modo en dicha normatividad se recogerá la regulación internacional de la libertad de asociación, la negociación colectiva y el derecho a la huelga, amén de las posibles especificaciones que los demás derechos humanos puedan tener en las relaciones laborales. Por otro lado si después existe más consenso se podrá evolucionar estas indicaciones y se posibilitará el pacto de las condiciones de trabajo, de productividad e incluso, si así se ha establecido en su contenido, la paz laboral. Este tipo de regulación se ha inspirado en lo concerniente a los convenios colectivos en el ordenamiento español¹⁵¹⁴.

¹⁵¹⁴ Artículo 82 Estatuto de los Trabajadores: 1. *Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.* 2. *Mediante los*

Este estamento de la negociación hará que se asemejen a los convenios colectivos nacionales y constituirá los máximos acuerdos a los que llegará la representación de la empresa y de los trabajadores.

Así en virtud del derecho a la negociación colectiva y la autonomía colectiva podrán establecerse pactos vinculantes para el ámbito en el cual se vaya aplicar, otro giño a la legislación española¹⁵¹⁵.

Los ámbitos van desde los acuerdos a nivel de empresa a acuerdos superiores a ellas.

V.II. A) Negociación colectiva internacional a nivel de empresa

En primer lugar están los convenios que sólo serán de obligado cumplimiento para las partes que lo negocien, su eficacia será limitada a dicho ámbito. En este caso sus efectos recaerán en la empresa para la cual se firmó y los derechos ahí recogidos sólo podrán ser ejercidos por los trabajadores al servicio de la misma. Este supuesto se dará con más facilidad, dentro de la complejidad inmersa ya en la negociación colectiva internacional, al ser únicamente necesario la concreción entre la dirección de la empresa multinacional, sin olvidar las dificultades de las organizaciones empresariales complejas, y el sindicato global.

En este nivel de la negociación, el órgano que se encargará de la negociación colectiva dentro del organigrama sindical podrá ser similar al empleado para la participación del sindicato global en los mecanismos de responsabilidad social, es decir dicho órgano estará formado por el personal técnico y de servicios del sindicato global, el representante del sindicato en el papel de coordinador, si así se elige, y los trabajadores en quienes recaerá la verdadera capacidad de negociación y decisión.

convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

¹⁵¹⁵ Artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores: 3. *Los Convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.[...]*

Debe recordarse que estará formado por los representantes de los trabajadores que presten sus servicios para la empresa. Ellos deberán ser elegidos por y entre todos los miembros de la plantilla sin importar su afiliación, para así no volver a repetir los errores de representatividad de las actuales organizaciones sindicales internacionales. Con la representación más directa de los trabajadores se buscará un mejor conocimiento de los intereses y necesidades de la masa trabajadora. Con la información de primera mano se procederá a realizar una defensa más férrea de los trabajadores. Además con esa elección se garantiza mejor la democracia en el seno de ellos, aumentando de esta manera la implicación de los trabajadores en las actividades sindicales dentro y fuera del ámbito empresarial. Otro supuesto es que se actuase en base a la participación directa de todos los trabajadores de la empresa, mediante el uso de las nuevas tecnologías de comunicación, en asambleas similares a las propuestas para el gobierno del sindicato global.

Frente a ellos deberá existir la figura del representante del poder empresarial con quien se pretende llegar a la conclusión de un convenio colectivo transnacional. En esta posición negociadora parece más sencillo su discernimiento, dado que para obtener la capacidad representativa de la empresa simplemente será necesario una autorización de la propia organización empresarial. En ella se le facultará al órgano seleccionado a llevar a cabo la consecución de una serie de acuerdos que le comprometan. Esta facultad también variará en función del tipo de organización en el que vaya a tener efecto el pacto. Es razonable que la representatividad necesaria en un acuerdo cuyos efectos van a repercutir en una empresa tradicional, sea nacional o multinacional, no será la misma que en el supuesto de una organización compleja, donde la capacidad de decisión no es tan centralizada.

A pesar de ello, la representación de los empresarios nada tiene que ver con la de los trabajadores, la necesidad de conocimiento directo de sus necesidades para de esta manera asegurar una férrea defensa y una mejor implicación de los mismos en su estructura no se atisba en la organización empresarial. Al estar más jerarquizada, las demás sedes o unidades empresariales, siempre que ésta cuente con un control efectivo de las mismas, acatarán lo designado por la dirección central de la corporación.

Así que en el caso de convenios de negociados con una sola empresa con una organización simple, donde a pesar de contar con diversas sedes, centros de trabajo todas ellas estén bajo su control será la dirección central o la representación en la cual delegue tal función quien se hará cargo de la negociación y posterior firma de los

acuerdos, que debe recalcar que serán de aplicación en toda la empresa y para todos sus trabajadores.

Dentro de la negociación con una sola empresa los problemas de representatividad surgen cuando la empresa cuenta con una organización compleja caracterizada por la existencia de diversas personalidades jurídicas y dotadas de autonomía, donde la situación jerárquica apuntada anteriormente no se contempla. En estos casos la consecución de un acuerdo por parte de la dirección general, desde mi parecer, no obligaría a las demás. Este caso, como también podría extenderse la solución que se plantea a las empresas y sus cadenas de valor (contratistas, proveedores, etc.), podría solucionarse con la consecución de un órgano de negociación también en la parte empresarial, similar a la propuesta para la representación de los trabajadores. Tal órgano, se analizará más en profundidad cuando se trate la negociación de acuerdos superiores a nivel de empresa, estará formado por todas aquellas empresas en las que se aplicará el convenio.

V.II. B) Negociación colectiva internacional supraempresarial: sectorial e intersectorial

Otro tipo de acuerdos superarán los límites de una empresa y sus disposiciones tendrán efectividad en un ámbito superior.

En el primer supuesto se otorgará legitimidad para concluir acuerdos que afectan a un sector productivo y no sólo a una empresa o grupo de empresas. Se trata de la negociación colectiva internacional de carácter sectorial.

En este caso el asunto de la legitimidad es más peliagudo tanto desde la parte empresarial como desde los trabajadores. En este supuesto para volver a encontrar alguna solución satisfactoria será necesario remitirse a los ejemplos hallados en la legislación española y en el supuesto de la Unión Europea sobre diálogo social sectorial. En el caso español nos encontramos con los acuerdos colectivos de ámbito supra empresarial, también llamado sectoriales, en los cuales se negocian aspectos concernientes a varias empresas de la misma rama productiva¹⁵¹⁶. Lo que interesa de

¹⁵¹⁶ Artículo 83.2 Estatuto de los trabajadores: [...] *Estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos y*

ellos es la regulación de su legitimación, que viene indicada en el artículo 87.2 ET¹⁵¹⁷ para los trabajadores. Legitimación también indicada en la regulación del diálogo social sectorial en el marco de la Unión Europea¹⁵¹⁸.

Estos postulados podrán ser la base a través de la cual la futura regulación de la OIT sobre este tipo de negociación colectiva sectorial establezca la legitimación adecuada para la conclusión de estos acuerdos. En este supuesto de negociación, continuando sobre la idea de representatividad directa, ambas partes deben estar representadas por órganos en los que verdaderamente se defiendan sus intereses. Por ello se deberá buscar su composición por los elementos seleccionados por ellos y entre ellos.

En cuanto a la representación de los trabajadores en dicho sector, poco se puede añadir a lo anteriormente apuntado, se llevará a cabo por un órgano sindical legitimado democráticamente por todos los trabajadores del sector. En la propuesta de la presente Tesis doctoral este instrumento sindical lo representa un órgano de negociación derivado del sindicato global, abierto a la participación de todos los empleados en dicho sector.

Su formación será similar al encargado de la negociación de los mecanismos de responsabilidad social corporativa y los convenios colectivos a nivel de empresa. La única excepción a tal similitud corresponde a la mayor extensión de los efectos del convenio. El órgano deberá representar directamente a todos los trabajadores afectados por el pacto; así todos los trabajadores del sector tendrán la posibilidad de ser elegidos y elegir a los miembros del tal órgano. Para facilitar este proceso electivo, los trabajadores empleados en cada empresa del sector elegirán a un miembro del órgano (debe recordarse la posibilidad de introducir reglas para asegurar la correcta representación en virtud a los porcentajes de trabajadores representados por cada

asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en la presente Ley.

¹⁵¹⁷ Artículo 87.2 a), b) y c) Estatuto de los Trabajadores: *En los convenios sectoriales estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores: a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos. b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos. c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.*

¹⁵¹⁸ El lector deberá remitirse al análisis realizado en su correspondiente apartado.

empresa); así el citado órgano estará constituido por el mismo número de miembros que de empresas en las que recaiga el convenio. Se podrá dudar de qué ocurre en el momento de que se creen más empresas o se proceda a la contratación de más personal; en estas circunstancias los trabajadores no habrán procedido a la elección directa de los representantes, pero tal situación se solucionaría con la actualización de los miembros del órgano negociador cuando se vuelva a negociar el convenio por la pérdida de su vigencia. Esta solución también se aplicará para adecuar el convenio a las fluctuaciones por reducción de las plantillas en las empresas, e incluso si se procede a la desaparición de alguna empresa.

Por parte de la representación empresarial, la OIT en la regulación de la negociación colectiva internacional de carácter sectorial podrá optar por adaptar su regulación a las indicaciones observadas en los ordenamientos de los Estados, tal es el caso de la legislación española en el precepto 87.3 c) ET¹⁵¹⁹, o aplicar la solución de depositar tal función de negociación en las asociaciones empresariales de sector, del mismo modo que el diálogo social europeo. Pero para ser coherente con la idea de mejorar la representación de los intereses en juego en tales negociaciones, se aconseja que tal función recaiga en la creación de un órgano de negociación empresarial de modo similar a lo apuntado con el órgano del sindicato global. Él estaría compuesto por los representantes de cada unidad empresarial independiente en la cual el citado convenio tendrá su ámbito de aplicación. Su forma de actuación estaría marcada por la democracia interna, cada opinión de cada representante tendría la misma validez y sus decisiones se adatarán a las normas de los órganos colegiados.

Esta forma es la más democrática y sería la más correcta de proceder, pero también la OIT podría fomentar aquí el ejercicio de la libertad de empresa dejando abierta la posibilidad de que las empresas del sector decidieran dar la representatividad a una o varias asociaciones, imitando lo apuntado en el diálogo sectorial de la Unión Europea. Un extremo que podría darse es que sea la dirección de la empresa más

¹⁵¹⁹ Artículo 87.3 c) Estatuto de los Trabajadores: *En los convenios colectivos sectoriales, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10 por ciento de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2 de esta Ley, y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados, así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 15 por ciento de los trabajadores afectados. En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, según lo previsto en el párrafo anterior, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10 por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15 por ciento de las empresas o trabajadores.*

poderosa quien negocie en nombre de ellos, y todo el sector asumiría como propias las decisiones tomadas por ella. Estas últimas propuestas dejan bastante que desear desde la idea de la representatividad directa defendida en la presente disertación.

Dentro de los tipos de acuerdos que superarán los límites de la empresa también se encuentran aquellos que afectan a empresas y trabajadores más allá de un determinado sector. Se aplicarán a todas las empresas indiferentemente del lugar donde ubiquen, o a la actividad a la que se dediquen. Son los acuerdos intersectoriales, la máxima extensión de la negociación colectiva internacional.

Aquí la conformación de la representatividad será aún más amplia y por lo tanto menos directa por la dificultad de dar respuesta a todos los sujetos implicados.

En esta negociación también podrán tener cabida los intereses de los miembros de la sociedad, ya que sus efectos escapan del ámbito laboral y podrán afectar al resto de la ciudadanía mundial. Así, de este modo lo que hasta ahora se ha observado como una expresión de la negociación bilateral, entre los empresarios y trabajadores, se debería ampliar con la inclusión de los representantes de los ciudadanos de todos los lugares del mundo, a través de los poderes públicos. Esta negociación tendrá la consideración de concertación social pero con la posibilidad de acudir a los tribunales en el momento de incumplimiento.

Las partes concretarán acuerdos que serán eficaces en todos los lugares del planeta a través de la puesta en común de sus posturas en el seno de esta negociación internacional al más alto nivel. De antemano es necesario apuntar que estos mecanismos serán muy difíciles de conseguir, dada la gran dificultad de acompañar los diversos intereses de todo mundo en torno a la regulación del disfrute de los derechos humanos y de unas condiciones de trabajo dignas en el marco de las relaciones laborales. El único atisbo de éxito es a través de la expresión y extensión de la solidaridad internacional. Pero si ya es difícil encontrar este tipo de acuerdo cuando no tienen ningún tipo de efectos legales, su inclusión en mecanismos de la negociación colectiva donde sus postulados podrán esgrimirse en procesos judiciales, hace a todo esto actualmente inverosímil.

La legitimación para ser parte signataria de estos acuerdos debería estar depositada en aquellos órganos que posibiliten la mayor representatividad de los intereses mundiales.

Lo ideal sería que la postura obrera acudiera representada por un órgano formado por los miembros seleccionados entre todos los trabajadores del mundo. Se trataría de organizar unas elecciones por Estados para que los miembros de la clase obrera empleados en ese territorio seleccionasen a un miembro que les represente en el órgano de negociación. Así todos tendrán representación en el citado órgano a través de sus delegados nacionales. El órgano tendrá la funcionalidad y la estructura de los órganos de representación observados para la negociación de los anteriores convenios por lo tanto estarán asistidos por el sindicato global. La representación de los poderes públicos estatales, en el supuesto necesario, podrá recaer en los representantes de los Estados en la ONU. Por la parte empresarial podrá seleccionarse los miembros del tal órgano a través de las confederaciones empresariales de cada Estado, que tendrán la posibilidad de mandar a un representante cada una.

Así la formación estará constituida por tres partes diferenciadas (Gobiernos, empresarios y trabajadores) donde quedarán representados casi todos los intereses del mundo. Estas negociaciones podrán darse en diferentes niveles, bipartito o tripartito.

A la vista de esta composición se deberá facilitar la consecución del pacto al no ser viable la participación de todos los miembros del órgano de negociación en su constitución. La formulación del pacto se podrá encargar a una comisión de redacción formada por una representación elegida por cada una de las partes, que constituirá un pequeño órgano de negociación. La redacción del pacto se realizará por ese reducido grupo pero la decisión final corresponderá a todos los representantes reunidos para la negociación. La votación interna será en cada una de las dos o las tres partes por sufragio universal. Para aprobarlo internamente será necesaria una mayoría simple. Pero la adopción definitiva del convenio será necesaria la unanimidad de las dos o las tres partes intervinientes. Las consecuencias de una votación negativa serán iguales a las planteadas en el momento de la redacción de los estatutos del sindicato global, por poner un ejemplo.

Pero el lector podrá preguntarse en el caso de la negociación tripartita ¿qué diferencia tienen estas nuevas normas con los actuales convenios de la OIT? Además de sus diferentes actores participantes y los obligados por ellos, está la posibilidad de iniciar procesos judiciales ante su incumplimiento al estar insertada en la negociación colectiva internacional.

Todos los convenios colectivos internacionales analizados en las páginas precedentes, nacidos bajo el amparo de esta nueva regulación de la OIT, tendrán plenos efectos jurídicos, sus incumplimientos podrán fiscalizarse a través de procesos judiciales. Por ejemplo, ante la violación de un convenio por una empresa, el individuo, a través de él mismo o con ayuda de su representación (como puede ser la asistencia del sindicato global en el caso de que sea afiliado) podrá acudir para pedir la restitución del derecho vulnerado a un orden jurisdiccional nacional. Esta situación parece no diferir mucho de las circunstancias actuales internas, pero, junto a la instauración de una regulación internacional de la negociación colectiva, deberá incluirse el establecimiento de un órgano jurisdiccional que fiscalice las actuaciones en relación a tales actos o entregar tal competencia a uno ya existente.

Así, cuando el proceso nacional no responda a las demandas del actor, o no se pronuncie al respecto en virtud de una inactividad fraudulenta, este individuo tendrá la posibilidad de acudir a un órgano internacional para salvaguardar los derechos conferidos en dichos convenios.

Aquí caben diversas propuestas; la primera de ellas es que a la vez que se constituya este régimen de negociación colectiva internacional se cree un órgano judicial para su fiscalización en el momento que el poder judicial nacional no proteja los derechos conferidos en los convenios transnacionales.

Por otro lado, debe recordarse que la regulación internacional de las relaciones internacionales será de mínimos y en ellas tendrán cabida los derechos humanos más básicos. De esta manera ante la negativa del órgano judicial nacional, el individuo podrá acudir, en el caso de que se vulnere algún derecho humano, a la protección dispensada por el Tribunal Internacional de los Derechos Humanos, propuesto en esta Tesis doctoral, que es la última instancia para la protección de las prerrogativas más básicas de los seres humanos.

La negociación colectiva internacional, su fiscalización por órganos jurisdiccionales internacionales y la posibilidad de acudir al Tribunal Internacional de los Derechos Humanos son hipótesis a muy largo plazo. Primero, y conveniente para asegurar este complicado proceso, se deberá alcanzar la redacción de una nueva o renovada Declaración Universal de Derechos Humanos, que no ofrezca dudas sobre su legalidad, y la instauración de un Tribunal Internacional de los Derechos Humanos que la proteja tanto frente ataques privados como públicos. La necesidad de este

conglomerado descansa en que actualmente el derecho de negociación colectiva en el ámbito internacional (no regional) sólo obliga a los Estados a reconocerlos a sus ciudadanos, pero nada se ha realizado para su realización práctica en el ámbito global.

Será a partir de este reconocimiento universal (con vinculación tanto a los poderes públicos como a los particulares y en todo el ámbito internacional) del derecho de negociación colectiva cuando se podrán empezar a realizar pequeños pasos para la constitución de un régimen jurídico internacional donde se especifique el proceso de la negociación colectiva.

Si bien existe la posibilidad de que se cree una regulación internacional de esta negociación con base en los documentos actuales, sin la necesidad de acuerdo sobre la nueva o renovada Declaración, pero desde mi punto de vista, sería mucho más complicada que tal acción tendría una viabilidad más allá de la formal. Dado que si los instrumentos internacionales actuales poca protección realizan al derecho de la negociación en los ámbitos internos, qué viabilidad podrán tener en el ámbito internacional.

Una precisión se debe realizar, con los convenios colectivos internacionales, en el momento que toda esta estructura de Declaración más Tribunal estuviera montada, se ayudaría a la especificación de la eficacia interprivados de los derechos humanos al redactar, al adaptar los contenidos genéricos de los derechos humanos a las especificaciones de las relaciones laborales. No debería pensarse que porque existe una Declaración Universal de Derechos Humanos que reconoce la vinculación de los derechos humanos entre los particulares ya está todo solucionado, se debe trabajar para adaptarla a las verdaderas exigencias humanas. Dado que toda aquella construcción universal poca viabilidad tendrá si no se hiciera de este modo, con especificaciones prácticas. Será a través de la regulación entre privados donde se aplicará los preceptos genéricos establecidos en la Declaración, no se duda de que aquellos son directamente aplicable pero si existe una especificación será mejor para su puesta en práctica. Con la negociación colectiva se adapta la Declaración Universal al devenir de la realidad social en el marco de las relaciones laborales y en el caso de la negociación intersectorial al ámbito más allá de ellas.

Ante esta situación dominada por entelequias jurídicas, propuestas, teorías, hipótesis, la labor que debe realizar el sindicato global será actualmente la de fomentar el advenimiento de las circunstancias favorables para que esas hipótesis se puedan

desarrollar. La forma de actuación será a través del trabajo con las empresas y los poderes públicos para conseguir la redirección del fenómeno globalizador y la extensión del respeto global de los derechos humanos. Ambos objetivos, interdependientes, se lograrán progresivamente mediante la imbricación sindical en los mecanismos de la responsabilidad social internacional, en la ayuda a la firma de nuevos convenios colectivos nacionales y con la explotación de su faceta de interlocutor social en la consecución de acuerdos dentro del marco de la concertación social. Esta labor no deberá realizarse de modo aislado, el sindicato global trabajará conjuntamente con las demás expresiones del sindicalismo para beneficiarse de su experiencia y facilitar la consecución de estos ambiciosos objetivos.

En la actualidad, la actividad que mayores y más rápidos resultados ha supuesto es la relación con las empresas privadas fuera de los cauces de la obligatoriedad legal con la negociación de AMI o de códigos de conducta empresariales. Por lo tanto, es ahí donde debe centrar sus actuales recursos pero sin dejar de trabajar, a través de su faceta de agente e interlocutor social, con los poderes públicos en la implantación de un régimen legalmente vinculante que suponga una homogeneización en el disfrute de los derechos humanos a nivel global. Con ello se extenderán los beneficios de la globalización a todos los territorios con base en documentos jurídicos que van más allá de la simple voluntad de las empresas.

VI. LA NECESARIA VISIÓN CONJUNTA DE LA PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LA FUNCIONALIDAD SINDICAL

En las sucesivas páginas se pretende explicar la unión necesaria e ineludible existente, por lo menos desde la postura del creador de este texto, entre las dos variables que conforman la ecuación de partida de esta disertación científica/jurídica en el ámbito de la globalización; el sindicato y los derechos humanos. Simbiosis necesaria si se pretende sentar las bases para algún día alcanzar la consecución de un mundo más justo y socialmente redistributivo.

Así se pasará a constatar los principales puntos en los cuales las organizaciones sindicales, actuales y las hipotéticas planteadas en los anteriores apartados, deben inferir para influir en la promoción y protección de los derechos más básicos de los seres humanos. Prerrogativas que van desde aquellas actualmente reconocidas y amparadas en los documentos vigentes, hasta las que aún no están reconocidas en norma alguna, pero por ello no dejan de ser imprescindibles con el fin de ayudar a desarrollar la personalidad humana de manera autónoma e independiente.

De primeras debe quedar claro una de las ideas plasmadas a lo largo de la presente investigación, los derechos humanos no son una institución que nace por generación espontánea. Es más su desarrollo, su protección, su promoción depende de la actividad de diversos sujetos. Los derechos sin estas actuaciones externas no cuentan con ninguna esperanza de ser eficaces, de cumplirse. De esta forma los derechos necesitan de sujetos que los promuevan y los protejan.

Uno de dichos sujetos son los poderes públicos, ellos son considerados tradicionalmente como el principal sujeto que debe respetarlos en sus relaciones con los particulares, afirmación fundamentada en los razonamientos de la teoría que caracteriza a los derechos humanos como límites a las potestades desorbitadas del poder público. Pero en consonancia con las ideas aportadas en la presente Tesis doctoral sobre la doble naturaleza de los mismos, por un lado como imprescindibles derechos públicos subjetivos y, por otro lado, en forma de elementos centrales, valores superiores del ordenamiento, esta clasificación debe superarse. Teniendo en mente que tal consideración dual facilitará la convivencia democrática de las sociedades, los

mismos deben saltar de este ámbito restringido y extenderse también a las relaciones entre los particulares, bien sean individuales o colectivas. De esta forma, además de respetar tales prerrogativas en el desarrollo de las actividades de sus organizaciones, los poderes públicos deberán hacerlos cumplir también en las relaciones con los particulares en sus relaciones privadas. Ahí se escenifica, se saca a relucir la efectividad privada y horizontal de tales prerrogativas.

El poder público, aparte de respetar y hacer cumplir los derechos en su territorio, deberá promocionarlos más allá de su ámbito de actuación, a través de su participación en organismos internacionales. Desde estas instituciones deberán promover el cumplimiento de dichas prerrogativas en el ámbito internacional a través de la consecución de una normativa internacional basada en el consenso mayoritario de todos los Estados del mundo, asegurándose de que cada Estado hará lo propio en todos y cada uno de sus territorios. Con ese fin, en este estudio, se ha plasmado la necesidad de volver al punto de partida inicial sobre la universalización de los derechos humanos y crear un nuevo documento sobre ellos o modificar la actual DUDH o adoptar alguno de los documentos sobre derechos humanos propuestos por los actores sociales y la doctrina, por ejemplo la DDHE. Un documento de carácter legal en el que se reconozca la efectividad de los derechos humanos de manera realmente universal, superando las promesas formales y teóricas esgrimidas por las actuales compilaciones de derechos. El renovado o nuevo instrumento de protección internacional deberá suponer un verdadero compromiso jurídico de respetar tales derechos por encima de cualquier interés. Recuperar los valores característicos de los derechos humanos, universalidad, igualdad, interdependencia, indivisibilidad, protección judicial homogénea de todas las prerrogativas recogidas, etc., mediante la promulgación de un texto jurídico y no una mera declaración política, por mucha influencia que tenga. Un aspecto que se podría añadir a este nuevo documento será la constitución de un órgano judicial de carácter universal encargado de velar por la implantación y el respeto efectivo del contenido de ese nuevo documento.

No se puede negar la exclusividad en la creación de la legalidad con la que cuentan los Estados, ellos son quienes mediante sus poderes legislativos tienen la competencia para crear normas en sus ordenamiento jurídicos. Más allá de sus fronteras, en el ámbito internacional, ellos reunidos en las organizaciones internacionales, bien sean universales (ONU) o solamente regionales (U.E), tendrán la facultad de promulgar normas vinculantes en sus respectivos ámbitos. Pero en la actualidad, como se observó en la constatación de la erosión del poder estatal, esta

exclusividad formal en la práctica se ha visto mermada por el advenimiento de fuerzas privadas de carácter económico y financiero que ponen en jaque tal poder exclusivo de los poderes públicos. De esta forma en la actualidad, y no por tantas veces repetido pierde su razón, la actuación unilateral de los poderes públicos en la constitución de un régimen universal de protección de los derechos humanos parece cuanto menos inviable. Si el objetivo es homogeneizar el disfrute de los derechos más básicos para todos los ciudadanos del planeta, sin distinción de ninguna clase, se deberá contar con la participación de esas fuerzas privadas que en demasiadas ocasiones tienen una potencia económica que supera ampliamente a la de la mayoría de los entes estatales. El acuerdo en el seno de los derechos humanos entre los poderes públicos y los económicos será fundamental y con ello se garantizará que los segundos cumplen en sus relaciones con tales derechos, así con esta interrelación público/privada se solucionaría la eficacia de los derechos humanos en ambas relaciones. En vista de esta situación se establecerían los primeros pasos de la consecución del objetivo de respetar los derechos humanos en todos los lugares y en las relaciones verticales e inclinadas.

La labor de concertación no será completa sino se implica a la sociedad en tan magnos acuerdos sobre prerrogativas que afectan a lo más profundo de su naturaleza e implican la satisfacción de sus necesidades más básicas como seres humanos. Desde mi punto de vista dejando a los ciudadanos fuera de la consecución de tales actos se estaría poniendo en peligro el respeto de tales prerrogativas en las relaciones horizontales, la verdadera eficacia de los derechos humanos entre privados alejados de cualquier poder que presuponga desigualdad en sus relaciones se comprometería con tal omisión.

Los progresos alcanzados en el pacto entre los poderes políticos y los poderes económicos no serían aceptados como propios por el verdadero destinatario de tales derechos, la ciudadanía. El ciudadano creería que tales prerrogativas son ajenas a sus verdaderas necesidades, se concebirían en forma de otras normas más, impuestas ellas por esos poderes oligárquicos que están muy lejanos de comprender sus pareceres cotidianos. Por ello, si se pretende que los derechos humanos se extiendan universalmente, ellos deben calar en el imaginario colectivo e individual de las personas. Tales derechos deben ser considerados como algo propio y beneficioso en el desarrollo de su vida, para que así ellos los defiendan y los protejan también en su devenir diario. Un ejemplo ilustra esta posición, la posible virtualidad del derecho a la igualdad a través de la prohibición de discriminación por raza, sexo u otro motivo no justificable en las relaciones particulares. En tal circunstancia al final la decisión de no discriminar en las

relaciones particulares es una posición de cada individuo, dado que en las relaciones de Derecho privado no podrá obligarse por el poder público a actuar de esa determinada manera. Para evitar ese tipo de comportamientos nocivos para el correcto desarrollo de la convivencia democrática, y que el derecho a la igualdad, en su faceta de evitar discriminaciones racistas, xenófobas, de género etc., se aplique a las relaciones particulares se deberá fomentar la concienciación social, a través del campañas, políticas sociales de integración, etc., que pueden promover las instituciones públicas y privadas. En definitiva, inculcar en la población el necesario respeto a las otras personas, sin calificarlas por sus diversas diferencias.

Por ello se debe calificar de fundamental la implicación de la sociedad en la promoción y defensa de los derechos humanos, haciéndoles comprender que el respeto de los derechos humanos no sólo concierne a los poderes públicos, económicos o sociales, sino que es vital el trabajo de cada individuo en su relación con semejantes para conseguir un mundo mejor. El objetivo de que cada uno de nosotros respetemos este tipo de derechos en todos nuestros ámbitos de la vida, no es nada sencillo. Dicha dificultad provoca que deba trabajarse con un ahínco especial para que llegue el día en que todos los seres humanos sean simplemente esto, seres humanos y no importe el color de su piel, el lugar de nacimiento, su lengua, su religión, su sexo, su orientación sexual, su edad, su profesión, etc. Simplemente seamos personas, con diferentes características pero dotados de similares prerrogativas, con capacidad de esgrimir las frente a las instituciones públicas y promocionarlos en las relaciones privadas.

La concienciación individual de las personas será el objetivo más ambicioso, pero para ello se deberá implicar también a los sujetos colectivos formados por aquellas y que ellos trabajen simultáneamente con los anteriores sujetos (poderes públicos y económicos). El fin es que ellos a la igual que lo visto en los poderes públicos y privados/económicos defiendan los derechos en sus actuaciones y los promuevan más allá de su organización. Una de las organizaciones que debe implicarse por ser parte representativa de una gran parte de la sociedad, los trabajadores y más allá por su carácter sociolaboral, es la expresión práctica del sindicalismo.

La organización sindical debe implicarse concienzudamente con toda su fuerza en su labor en pos de los derechos humanos, pero su labor será inútil si no se relaciona con los demás, por ello se ha analizado la función con los diversos sujetos públicos y privados. En el título del apartado se han mencionado dos verbos que son fundamentales y que ambos tienen una importancia capital para el desarrollo de un

mundo mejor basado en la dotación de la mayor efectividad posible a dichas prerrogativas básicas. Estas dos acciones son promover y proteger los derechos humanos frente a cualquier injerencia injustificada, ya sea una actuación privada o pública. El sindicato deberá velar siempre por estos derechos en el ejercicio de todos sus mecanismos. Es más, desde mi punto de vista, la protección y la promoción de los derechos humanos deberá ser la base en la que se cimente toda acción sindical. La actividad del sindicato deberá exhalar por todos los costados la implicación más absoluta a favor de la efectividad de los derechos humanos.

Una de las facetas fundamentales será la promoción de los derechos, el sindicato promoverá la eficacia de los mismos en todos los ámbitos en los cuales desarrolle su actividad. Faceta de promoción muy marcada en sus relaciones con los poderes públicos. Ella se realiza a través del papel sindical en el marco de la concertación social, con la negociación y firma de los instrumentos del diálogo social, ya sea bipartito o tripartito. Esta acción de concertación es necesario que sea a nivel internacional y nacional, como quedó sentenciado en el estudio de la participación del sujeto sindical en las relaciones con el poder público.

Una de las acciones, a muy largo plazo, que se ha apuntado en relación con la promoción en el ámbito internacional es la colaboración que las organizaciones de trabajadores realicen para la constitución de un orden internacional de carácter jurídico y universal centrado en la protección de los derechos humanos. La actividad sindical, en el marco de la concertación social internacional, en pos de tal ordenamiento, se decantará, por lo menos bajo mi criterio, en conseguir la promulgación del documento de carácter jurídico, alejado de los meros compromisos voluntarios y políticos, donde se concreten los diversos derechos humanos, es decir trabajar para que se adopte la nueva Declaración Universal de Derechos Humanos o se modifique la actual.

Un aspecto en el que debe incidir el sindicalismo en su relación con los demás interlocutores es la necesidad de mantener un trabajo activo en la búsqueda de mejorar los documentos sobre derechos humanos. En base al trabajo constante se podrá modificar las prerrogativas ya recogidas adaptando su contenido en función de las experiencias de su aplicación práctica, y si es necesario introducir nuevos derechos, para así adaptar estos documentos a los cambios de la sociedad y, en consecuencia, a la variación de las necesidades humanas. Con la inclusión de este tipo de procedimientos se evitará que estos documentos se queden anclados en el período histórico que fueron creados, proclamados. La modificación de los documentos que

contienen elementos tan significativos para la vida de las personas es de total necesidad. Estos textos no pueden permanecer invariables ante los cambios sociales, económicos, etc. Desde mi punto de vista, la DUDH fue novedosa y eficaz pero no puede pretenderse que tal documento sea perpetuo, puesto que data de 1948 y se creó en función de las demandas actuales de esa fecha, que si bien pueden guardar similitudes con las actuales, no son completamente similares. De este modo bien con su modificación o con la adopción de una nueva se solucionarían los defectos de la misma, por ejemplo a través de la inclusión de la eficacia entre particulares de los derechos humanos y la creación de un Tribunal Internacional de los Derechos Humanos.

Además de su posible actualización, el sindicato luchará para que se incluyan nuevos intervinientes en su negociación y firma. Esta novedad alentará a que se trate de un documento que facilite la extensión homogénea de la implantación de los derechos humanos a escala mundial. En función de la idea de la necesaria participación de toda la sociedad en la creación de este ordenamiento internacional, tal documento no nacerá exclusivamente del pacto entre Estados, dado que no sólo obliga a los mismos. Los derechos humanos de tal documento dejarán de ser solamente derechos públicos subjetivos. Por ello, para que exista una implicación de toda la sociedad global es necesario que se negocie entre todos sus interlocutores. Así, flanqueando a los poderes públicos deberán encontrarse el resto de la sociedad, empresarios, trabajadores, representantes de la sociedad civil, como las organizaciones no gubernamentales y de carácter humanitario, en definitiva, todo aquel que pueda arrojar algo de luz sobre la situación de los derechos humanos en el mundo globalizado.

Esto en relación con los poderes públicos, pero la labor de promoción sindical sobre los derechos humanos no se detendrá ahí. La acción sindical en este aspecto preventivo deberá actuar en el ámbito primigenio de su actuación, las relaciones laborales. Así, el sindicalismo deberá trabajar en tal promoción en las puntas de lanza de la globalización, los poderes económicos privados, las empresas.

En su intercomunicación con ellas deberán intentar asegurar que en el seno de esas corporaciones se respeten los derechos humanos. Si bien es cierto que dichas prerrogativas al ser ejercidas en un ámbito donde existen también otros derechos de la contraparte, su eficacia no será absoluta como la experimentada en las relaciones con los poderes públicos. La eficacia por lo tanto se ha denominado como inclinada, puesto que la contraparte (empresario) también es un particular sin facultades propias del poder público pero, a su vez, no es un particular que se sitúa en la relación al mismo nivel que

el trabajador sino que se coloca en una situación de preponderancia. Los derechos humanos deberán nivelar lo máximo posible esta situación pero sin interferir en los derechos del empresario, la efectividad de los derechos humanos en la relación deberá ponderarse para poder realizar la actividad para la cual fue contratado el trabajador. Así el sindicato, en el papel de representante de los derechos e intereses de los trabajadores, intentará negociar con los empresarios el respeto de los derechos humanos, incluso más allá de las exigencias legislativas que imperen en dichos territorios.

En el trabajo se han observado los mecanismos que actualmente están disponibles para conseguir el compromiso de las empresas sobre este tema, pero la mayoría de ellos se ciñen al derecho blando. El objetivo propuesto en la presente investigación es traspasar estos compromisos voluntarios a pactos con efectos jurídicos, a través de la inclusión de cláusulas de sometimiento judicial en tales acuerdos o con el establecimiento de una verdadera negociación colectiva internacional. Hasta que se logre este nuevo estrato de la negociación, los acuerdos voluntarios son los mecanismos con lo que cuenta el sindicalismo para lograr la expansión de los derechos en el ámbito privado. Si aún no ha existido el consenso en torno a los derechos humanos (con su nuevo régimen de protección universal) la labor privada de los sindicatos en el marco de las relaciones con las empresas es fundamental, puesto que en sus negociaciones podrán pactar los extremos que consideren necesarios, podrán reconocer derechos que no se encuentren en ninguna norma jurídica, todo dependerá de la voluntad de las partes en comprometerse. Esta solución parcial de la eficacia privada de los derechos humanos entre particulares será un punto de partida muy interesante en el objetivo de lograr la efectividad global de los derechos humanos a nivel planetario. Pero esta negociación (sea jurídica o no) no perderá su viabilidad en el momento que haya entrado en vigor la citada Declaración Universal de Derechos Humanos, ya que esta actividad completará la protección dispensada por aquel documento acercando su regulación a la realidad práctica, y facilitando la evolución de los mismos.

Otro aspecto que debe explorar el sindicato en la promoción de los derechos humanos es la expansión de su respeto fuera de los límites de la relación laboral, es decir, implicarse en su efectividad en las relaciones sociales que afectan a la ciudadanía en general, para de esta forma facilitar la implicación de los derechos humanos en el imaginario colectivo e individual de todos y cada uno de los ciudadanos. Acción que se canaliza a través de la exhibición de la faceta sociolaboral del ente sindical, y tal misión no debe realizarse de manera aislada. El sindicato debe contactar con los diversos

representantes de la sociedad civil, asociaciones, agrupaciones vecinales, etc. Un argumento que debe exponer la organización sindical en tal ámbito es que una sociedad caracterizada por el respeto de los derechos humanos entre los propios individuos particulares, en las relaciones de diario, cuenta innumerables factores de desarrollo, garantizándose una convivencia cívica y más productiva. Así la implicación del sindicato para con la sociedad civil tiene un importante filón en su concomitancia con las organizaciones no gubernamentales, sobre todo las destinadas a la protección de los derechos humanos a nivel global.

Anteriormente se apuntó el trabajo del sindicato con las ONGs para erradicar en la medida de lo posible el analfabetismo en la población trabajadora y de esta manera ayudar a los trabajadores a participar en la gestión del sindicato, pero lo que ahora se plantea es ir más allá de ese labor puntual y consolidar una relación para ayudar a la implantación de los derechos humanos en las relaciones interprivadas. El sindicato junto a las ONGs realizarán actividades destinadas a toda la sociedad lejos de las fronteras del mundo laboral, ejemplos de ello serán campañas publicitarias de información sobre los derechos humanos y su necesidad para lograr un mundo más igualitario, información que se podrá centrar también en los diversos mecanismos de protección; organización de encuentros con los ciudadanos de todas las partes del mundo para hacer llegar el mensaje y conocer de primera manos las experiencias sobre el disfrute de tales prerrogativas; manifestaciones en pro de estos derechos; firmas de convenios y acuerdos con los diversos estamentos públicos y privados, etc.

El apunte de la relación del sindicato con la ONG no debe ser algo exclusivo, el sindicalismo debe relacionarse con todo aquel que puede ayudarle a la consecución de la promoción de los derechos humanos en todas las capas de la sociedad y, a su vez, ayudar a ellos a desarrollar su función. Se trataría de relaciones que conllevarían beneficios mutuos.

Tras la promoción, que no deberá dejarse de lado nunca en consonancia con la idea de continua evolución que ha inspirado toda la presente investigación, las prerrogativas reconocidas deberán ser mantenidas eficaces, es decir, entrará en liza la segunda acción descrita en el encabezado de este último apartado de la Tesis doctoral la protección de los derechos humanos. Protección que tendrán por contenido el empleo de los diversos mecanismos con los que cuenta el sindicato para responder a las violaciones de los derechos humanos. Al narrar las diversas posibilidades se deberá diferenciar en función de una serie de factores.

De este modo no serán similares los mecanismos de protección que existen en la actualidad que los que se darían en el momento que se adoptase una nueva o renovada Declaración Universal de Derechos Humanos, sumando a ella la creación de un órgano internacional de carácter judicial que fiscalice los incumplimientos de esos derechos.

Centrándonos en el momento actual, la organización sindical en una primera faceta actuará como representante de los trabajadores a título particular, cuando el trabajador mismo le haya designado como tal a ese efecto. Por lo tanto una de las primeras posibilidades es que el trabajador que ha visto vulnerados sus derechos humanos acuda representado legalmente por un letrado del propio sindicato. En ese momento dejará de ser una representación general de los trabajadores para centrarse en una representación voluntaria de carácter legal y su régimen jurídico se ajustará a los requisitos legales de cada ordenamiento.

Más allá de los servicios como asistente legal, lo que interesa es la participación del sindicato como parte activa en los procesos que diriman las violaciones de los derechos humanos y sobre todo el ejercicio de esos derechos en el ámbito internacional, dejando la legitimidad procesal del sindicato en ámbitos nacionales a estudios mucho más profundos.

Una legitimidad interesante, y que plasma la intencionalidad que se pretende expresar en estas líneas, es la posibilidad de que el sindicato acuda a los diversos órganos de control que existen actualmente para reclamar a los Estados el cumplimiento de los Tratados, Pactos y Convenciones que hayan ratificado. En algunos supuestos las organizaciones sindicales pueden acudir como partes interesadas en busca de la satisfacción de los derechos vulnerados, para observar esta legitimación detenidamente deberá acudir a lo apuntado en referencia a los diferentes regímenes jurídicos de los Pactos internacionales de derechos humanos (PIDCP y PIDESC), misma actividad de deberá realizar con los elementos de control creados fuera de ellos, caso de Consejo de Derechos Humanos. Deben recordarse que en el ámbito internacional falta una coercitividad jurídica en esas resoluciones, recomendaciones que los órganos de control realizan a los Estados infractores, ellos sólo se verán obligados por su buena fe, por su voluntariedad. Además de esta deficiencia, la mayoría de los sistemas de control observados anteriormente no cuentan con el reconocimiento de los particulares como

violadores de derechos humanos, en definitiva, no se observa la eficacia entre privados de tales prerrogativas.

De esta manera, el sistema cambiaría radicalmente con la adopción del proyecto planteado en esta investigación. En este nuevo régimen de protección de los derechos humanos, caracterizado por la modificación o aprobación de un nuevo texto referente universal de los derechos humanos, se podría incluir una serie de factores sobre la posible capacidad procesal activa de los sujetos colectivos interesados en la defensa de los derechos humanos. Este aspecto también tendría cabida en el propio documento regulador del régimen jurídico del nuevo Tribunal Internacional de los Derechos Humanos.

Uno de esos sujetos particulares interesados sería los sindicatos. Así dichos sujetos colectivos tendrían otorgada capacidad activa para iniciar procesos judiciales mediante los cuales denunciar las vulneraciones de los derechos humanos provenientes de cualquier tipo de injerencia no justificada, tanto por particulares como sujetos públicos. El ente sindical ya no sería un representante legal que acompaña al individuo sino que se consagraría como parte activa del proceso con todos los derechos que ello comportaría.

En el caso de que se adoptase esta solución, un requisito para poder actuar frente al Tribunal Internacional de los Derechos Humanos sería que el sindicato, que quisiera personarse como parte activa, estuviera dotado de personalidad jurídica universal, personalidad que se apuntó a la hora de tratar el régimen jurídico del sindicato global. Así a través de este requisito se estaría seguro de que se trata de una organización permanente, con una estructura sólida y democrática que responderá ante las posibles incidencias acaecidas en el desarrollo del tal proceso.

En este apartado se ha centrado en la posibilidad de denunciar las violaciones ante los organismos públicos de defensa, pero no debe dejarse de lado las posibles actuaciones unilaterales de los sujetos sindicales, anteriormente observadas, ante la constatación de tales vulneraciones se podrá acudir a la exhibición de su faceta más reivindicativa a través del planteamiento de medidas de conflicto colectivo, recuérdese la huelga global por ejemplo. Acciones que si se diera el desarrollo de la legislación internacional de las relaciones laborales, caso de la negociación colectiva internacional, también podrían venir reguladas.

Un aspecto que es necesario apuntar a la hora de tratar el papel de las organizaciones sindicales en la promoción y protección de los derechos humanos es la posibilidad de que la propia organización sea vulneradora de tales derechos en la ejecución de su acción. Situación meramente apuntada en estas líneas dado que su desarrollo en profundidad escapa de esa puntualización.

El sindicato en su organización puede ser el causante de la lesión de los derechos humanos. Diversas son las situaciones que pueden darse en que el sujeto encargado de su defensa es también su vulnerador. Una ellas es el caso de que el sindicato sea quien ha contratado a un determinado trabajador. En este supuesto, la organización sindical será el empresario que a través de su faceta de dirección y en ejercicio de la libertad de empresa podría vulnerar los derechos de los que es titular el trabajador que presenta sus servicios para él. Obsérvese unas situaciones cuanto menos contradictorias, los trabajadores del sindicato están cubiertos por un convenio colectivo pero el sindicato (empresario) no respeta el contenido de la negociación colectiva, otro supuesto de violación se podría observar cuando el ente sindical no reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores bajo su cargo. En estas circunstancias el sindicato sería tremendamente incoherente con su ideario, con sus objetivos al negar a las personas que trabajan para él, los derechos por los cuales esa organización lucha. De este modo, y siempre dependiendo de los requisitos legales de cada ordenamiento, éste podrá ser demandado por los trabajadores a su cargo en virtud de tales actuaciones, y en el caso de poder acudir a la jurisdicción internacional propuesta esa legitimidad pasiva no planteará ninguna duda.

Otro supuesto lejos de la relación laboral será la vulneración de los derechos humanos de sus afiliados, por ejemplo en el caso de que un afiliado muestre su disconformidad con la decisión de la dirección sindical y por tal motivo sea expulsado de la organización a pesar de respetar los procedimientos establecidos en los estatutos sindicales para expresar tal recriminación, ahí se podrá intuir una violación de la libertad de expresión. Ante tal situación y con base en las propuestas de esta Tesis doctoral, la violación podrá ser fiscalizada por el Tribunal Internacional de los Derechos Humanos en virtud de la eficacia entre privados de tales derechos¹⁵²⁰, pero debe observarse que

¹⁵²⁰ La naturaleza otorgada a este órgano escapa de los tribunales éticos políticos y de opinión que pretendía fiscalizar los incumplimientos de los derechos humanos a los largo de todo el mundo, como bien se apunta en la obra de FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J.: *De la condicionalidad social a los Acuerdos Marco Internacionales...* op. cit. pág. 34. “(por ejemplo, a través de los auto proclamados Tribunales éticos, políticos o de opinión, nacidos con una estructura procesal que garantiza plenamente el derecho a la defensa y que, con sus fallos, intenta ejercer una presión internacional con la finalidad de constituir

es una eficacia inclinada puesto que el sindicato en dichas situaciones también tendrá sus derechos y no sólo existirán los de los afiliados del sindicato o los de los trabajadores a su cargo. Será el Tribunal el que deba ponderar qué derechos prevalecen en cada situación, siempre inclinándose hacia otorgar una protección mayor al sujeto en inferioridad, situación similar a la observada con las facultades tuitivas y compensadoras del Derecho del trabajo hacia el trabajador.

Un mecanismo que podría incluir la organización sindical para evitar en la medida de lo posible la vulneración de los derechos humanos en su seno y en el desarrollo de su función será la constitución, dentro de su organigrama, de una comisión o comité de derechos humanos que vele por ellos de manera interna. Dicho órgano estará formado por afiliados del sindicato elegidos entre los mismos y sin cargo alguno en los órganos directivos o decisorios del sindicato. El órgano contará con verdaderas facultades de control y sanción. Una muestra de tales actuaciones será el poder del que dispondría para impedir actuaciones que considerase vulneradoras de los derechos humanos, negar la viabilidad a las decisiones que comprometiesen derechos humanos y si no ha podido actuar de manera preventiva lo hará después rectificando el daño provocado por todos los medios posibles. Por ejemplo, en los casos apuntados reincorporando a los afiliados expulsados o reconociendo los derechos evadidos e indemnizando por ello.

La iniciación del proceso de control será llevada a cabo a través de diversos medios. El comité o comisión podrá iniciar el proceso de control de oficio, el propio órgano cuando observe una situación de posible vulneración comenzará tal proceso. También se admitirían denuncias de los afectados o de todo aquel que conozca de la existencia de tal situación. El procedimiento, sin intención de precisar en demasía, deberá ser contradictorio ante el propio órgano entre el responsable de la vulneración y el vulnerando. El actor podrá acudir al procedimiento representado o no por asistencia letrada, es un derecho no una obligación. Para facilitar la defensa de los derechos humanos la carga de la prueba recaerá siempre en la parte denunciada.

La legitimación pasiva no sólo recae el sindicato o sus órganos sino también en los afiliados individualmente, independientemente de su función dentro del sindicato. Un afiliado es un afiliado y así todos podrán ser demandados.

instancias vinculantes como mecanismos publicitarios y de denuncia para quienes vulneran derechos humanos, incluidos derechos sociales fundamentales)”

El órgano de control podrá tener reconocidas grandes facultades para vigilar el cumplimiento de los derechos humanos en su seno. Así, por ejemplo, ante una denuncia en la cual se señala equivocadamente al causante de la violación, el órgano de oficio podrá rectificarla e incoar el proceso hacia el responsable, de la misma manera si en sus investigaciones observa que se han visto comprometidos más derechos ampliar la causa inicial de la demanda.

Este órgano se concibe como un paso previo e interno a la posibilidad de acudir a los órganos judiciales, de este modo el afectado cuando no observe la satisfacción de sus derechos por parte de tal órgano interno siempre podrá acudir a las instancias públicas. Este procedimiento es potestativo, puesto que el afectado por una violación si quiere puede ir directamente a los tribunales. Esta propuesta no debe asimilarse a la necesidad de consumir los recursos internos para acudir a las instancias internacionales observadas en los órganos de control de los Tratados, Pactos o Convenios sobre derechos humanos. Si se decidiera no constituir este órgano se podría conceder estas facultades al Comité de vigilancia, propuesto para el sindicato global, y en el caso de los sindicatos nacionales a su órgano de control específico.

CONCLUSIONES

1- En esta Tesis doctoral la fundamentación de los derechos humanos se localiza en la dignidad de las personas, parte inherente de su naturaleza, que nunca deberá ser ultrajada. Esa cualidad es algo que pertenece a los seres humanos antes, incluso, de que sea reconocida por los ordenamientos jurídicos. Pero de nada sirve tener derechos por el mero hecho de ser personas si no pueden ser ejercidos y llegado el caso defendidos ante los ataques de terceros. Así que junto a su carácter inherente estos derechos deberán ser reconocidos por el ordenamiento jurídico para poder ser eficaces.

2- En la concepción sobre los derechos humanos imperante en este trabajo se acepta la teoría histórica de los mismos, defendida por el autor Norberto Bobbio. Es más desde mi punto de vista, su carácter histórico es una de las principales características de tales prerrogativas. En la presente disertación se emplea tal teoría para fundamentar el carácter necesariamente evolutivo de los derechos humanos. Tales derechos deben evolucionar con el fin de no estancarse en unas determinadas circunstancias históricas y convertirse en instrumentos ineficaces para el desarrollo de la personalidad y dignidad humana. Con tal evolución se garantiza que los derechos humanos cumplan con su función de satisfacer las necesidades de las personas con independencia de sus cambios.

3- Los derechos humanos son una positivación temporal, y mutable, de las exigencias humanas en un determinado ordenamiento jurídico, y a través de las cuales se permite el desarrollo libre y autónomo de la dignidad personal base para anclar una cívica convivencia con el resto de las personas.

4- Una parte de la presente disertación se ha dedicado, con base en los más variados razonamientos doctrinales, a diferenciar los derechos humanos de una serie de estructuras con las cuales habitualmente se les asemeja o se les enfrenta. Se han analizado varias pero la que más importancia ha tenido para el régimen jurídico de los derechos humanos es su relación con los derechos fundamentales. Todos los derechos humanos son iguales, indivisibles, no existe ni debe existir diferenciación entre ellos, por lo tanto deben tener la misma naturaleza jurídica y similares mecanismos de protección. Esta idea sobre la no jerarquización de los derechos influirá en toda la investigación. Los derechos

humanos y los fundamentales no son categorías contrapuestas, no son términos excluyentes ni exclusivos. Su diferenciación en dos ordenamientos jurídicos diversos será contraproducente para los individuos, al verse sujetos a diferentes sistemas de protección dependiendo de qué derecho haya sido vulnerado y el lugar donde haya acaecido la vulneración. La bifurcación de ordenamientos también supone una vulneración de los principios de universalidad, indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos. La única posibilidad de mantener la diferencia entre derechos humanos y fundamentales es meramente terminológica o formal, para así conservar la tradicional nomenclatura empleada en los diversos ordenamientos jurídicos, pero es importante resaltar que no debería existir diferencia en su contenido o protección, sólo en el término empleado para su definición.

5- Cuanto más se emplee la diferenciación entre derechos humanos y derechos fundamentales más lejos estará la época de la universalidad plena de los derechos. Si se quiere extender globalmente los derechos a todo el planeta la disparidad entre el ordenamiento interno y el internacional sólo producirá quebrantos en la unidad y disfrute igualitario de los derechos. Mantener el término derechos fundamentales supone negar la igualdad de todos los hombres y violar la indivisibilidad de los derechos humanos. Por lo tanto se aboga por la eliminación del término derechos fundamentales y la adopción del vocablo derechos humanos, al ser más universal. Él está dotado de una mayor posibilidad de implantarse en la mayoría de los territorios.

6- Con base en el carácter evolutivo de los derechos humanos, y sirviéndome de apoyo en diversas obras doctrinales, se ha proyectado la necesidad de modificar la actual Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, con el reconocimiento de nuevos derechos y dejar claro de una vez su definitivo carácter jurídico. Otro camino para adaptar los derechos humanos a los cambios sería constituir una nueva Declaración Universal en la que se hallen los derechos humanos ya reconocidos pero actualizados a los nuevos tiempos y, además, integrar los derechos humanos emergentes, que responden a las nuevas necesidades humanas. Ante la tesitura de adoptar un nuevo documento, se podrá tomar como base o reconocer la vigencia de la Declaración de Derechos Humanos Emergentes u otros documentos emanados de la doctrina. Tanto la modificación de la actual, la adopción de otro o la creación de un nuevo

documento universal sobre derechos humanos tendrá como sede la Organización de las Naciones Unidas. El objetivo con las distintas propuestas es similar: dotarse de un documento jurídico que haga frente a las necesidades creadas por la globalización a través de un acuerdo vinculante, donde estas prerrogativas básicas se consideren homogéneamente obligaciones jurídicas en todos, y para todos, los Estados del mundo.

7- Uno de los acuciantes problemas que se ha observado doctrinalmente en el actual sistema de los derechos humanos es el empleo de la calificación de los derechos por generaciones. Este tipo de calificaciones produce la ruptura con los elementos de los derechos humanos, que son parte esencial de su naturaleza, y que se han defendido a lo largo de la presente investigación, unidad, interdependencia e indivisibilidad. Un daño crucial derivado del empleo de esta calificación se produce a la eficacia de ciertos derechos humanos al rebajarse su protección. Con el empleo de la diferenciación entre generaciones se habilita la posibilidad de que existan categorías en los derechos, que unos sean superiores a los otros y, por lo tanto, dotados de mayores protecciones, de un régimen jurídico más completo. Con ello se pretende evitar la consecución de una igualdad real entre todos los habitantes del planeta. Sólo se consideran verdaderos derechos a los derechos civiles y políticos, los llamados derechos de libertad, dejando a los demás derechos como objetivos a cumplir, como principios inspiradores. Y precisamente serán los denominados “principios” quienes servirán para garantizar unos niveles de vida dignos a las personas independientemente del color de su piel, del lugar de nacimiento, etc. Las excusas para impedir su verdadero cumplimiento son puramente económicas, se les concibe como presupuestariamente incompatibles con el período de recesión y de encorsetamiento en el que viven los Estados. La negación de la igualdad de todos los derechos, a través de su clasificación por generaciones, es un reflejo de liberalismo y su lucha frente al estado social y de Derecho. Desde mi punto de vista, el empleo de las generaciones y su jerarquización implica un ataque flagrante a las estructuras del estado del bienestar, bloqueando cualquier avance hacia la conquista de un mundo más justo y socialmente redistributivo.

8- La globalización es un proceso en el cual nos encontramos inmersos donde se dan importantes oportunidades pero también aciagas consecuencias. Tan desafortunadas son las teorías que luchan frente a ella

como aquellas que no se plantean ni siquiera la necesidad de introducir cambios en dicho proceso. En esta disertación se ha optado por alejarse de las ideas radicales de ambas teorías sobre la globalización y se ha decidido aceptar el proceso, pero con la necesidad de redirigirlo de cambiar su rumbo. A pesar de ser un proceso inevitable es posible modular su dirección, dado que es un fenómeno mutable, polifacético y gradual. La meta al cual debe dirigirse es la consecución de un fenómeno distinguido por cuotas más sociales, justas y redistributivas, donde existan más beneficios que perjuicios (desigualdad, pérdida de empleo, empleo precario e informal, bajas rentas, muerte, torturas, guerras, todo tipo de violaciones de los derechos humanos), y que tales ventajas repercutan en una vida digna para la mayoría de la población. Para ello es necesario transformar los retos de la globalización en nuevas oportunidades. Un ejemplo muy claro de aprovechar el fenómeno, se observó al tratar la deslocalización productiva y las propuestas de los expertos para beneficiarse de ella. De una pérdida inicial de puestos de trabajo de baja cualificación para el territorio que sufre la huida de la empresa se debe pasar a crear puestos de trabajo caracterizados por su alta formación. Si un Estado no puede atraer a la empresa con anuncios de bajos costes de producción que lo haga por ser un foco puntero con un plus de productividad.

9- Es ampliamente aceptado que el devenir tradicional de la globalización ha producido una erosión en la capacidad efectiva de los Estados para imponer sus políticas y hacer cumplir sus leyes en sus territorios. Uno de los motivos es el excesivo poder del que disponen las entidades privadas dotadas en demasiadas ocasiones de una ingente capacidad económica. Así ellas presionan a los estamentos públicos para modular sus políticas a su antojo y los poderes públicos sucumben de buen grado (las prácticas realizadas en las algunas Zonas Francas contra los derechos humanos más básicos son un ejemplo de la concomitancia entre los Gobiernos y corporaciones económicas, en busca de beneficios económicos). La modificación de tales situaciones pasa por el establecimiento de una dirección democrática de la globalización, al retornar el verdadero control a estamentos políticos y sociales despojando de ese poder fáctico a las instituciones económicas particulares, que únicamente miran por sus intereses particulares sin prestar atención al bien común. Con la pretendida redirección además se busca conseguir la efectiva y no sólo formal implantación de los derechos humanos en todos los lugares del mundo. La figura que debe dar un paso adelante en esta etapa de mundialización del sistema

capitalista que es la globalización es la organización sindical. Un método sindical para cambiar este proceso y expandir los derechos humanos será aprovecharse de las vías de intercomunicación creadas entre todos los lugares del mundo, puesto que una de las ventajas de la globalización ha sido la creciente interdependencia mundial. El aislamiento en las fronteras internas, centrados en sus preocupaciones locales tanto de los sujetos privados y públicos ha dejado de ser una solución eficaz en esta etapa de la historia.

10- Con el desarrollo de la expansión mundial del capitalismo la fuerza e influencia de las corporaciones económicas, y sobre todo las empresas multinacionales, ha aumentado. De ello que sean consideradas a su vez como los motores de la globalización, las puntas de lanza de este nuevo escenario global. La constatación de tal fuerza ha puesto de relieve que ellas están en disposición de vulnerar los derechos humanos en el ámbito internacional dado que su ámbito de influencia ha aumentado. En la actualidad, se concibe habitualmente que no sólo los Estados son quienes vulneran tales prerrogativas básicas, las posibles situaciones vulneradoras de los derechos han crecido, poderes sociales, económicos e incluso los particulares sin ningún poder superior al titular de los derechos pueden vilipendiarlos. Ya no es plausible, uniéndome a las posturas que así lo califican, que la única protección internacional de los derechos humanos sea frente a los ataques perpetrados desde los estamentos públicos, al dejar de esta manera al margen una gran cantidad de situaciones vulneradoras de tales derechos. Por ello, se argumenta a favor de la implantación de su eficacia horizontal, entre particulares, también en el ámbito internacional. Que los individuos puedan acusar a otros particulares alejados de las potestades públicas de las violaciones de sus prerrogativas básicas. Este hecho en el ámbito nacional está más o menos solucionado dependiendo de cada ordenamiento pero no en el internacional. Para ello se justifica también la necesidad del reconocimiento de la personalidad jurídica plena del Derecho internacional a los particulares, sean personas físicas o jurídicas. Con el fin de que ellos además de ser titulares de derechos lo sean de obligaciones y, de esta manera, que puedan ser obligados a cumplirlas (sobre todo en el ámbito de los derechos humanos, más allá de la extensión de aquellas obligaciones con dichas prerrogativas es un ámbito que escapa al tema de este trabajo).

11- Las razones esgrimidas, desde las diversas posturas que han estudiado este tema, para justificar la extensión de la eficacia de los derechos humanos a los actos de los particulares son varias: en primer lugar si una actuación está prohibida a los poderes públicos por qué debería permitirse a los particulares, es cierto que esta afirmación necesita una matización pero no deja de ser un indicio de lo más razonable. En segundo lugar debe recordarse de donde vienen estas prerrogativas, los derechos humanos como positivación de las necesidades humanas nacen antes del Derecho y, por lo tanto, surgen frente a otros particulares, no frente a los poderes públicos que en ese estado de naturaleza aún no existen. Volver a defender la extensión de los derechos a los actos entre los particulares, se ha entendido, como una vuelta a sus orígenes más remotos, a su naturaleza primigenia, que fue olvidada en su encoquetamiento en las Constituciones liberales más centradas en evitar los desmanes del poder público. Otro punto a favor es la caracterización del Estado como social, con tal calificación no sólo se persigue la instauración de un régimen de igualdad formal, ante la ley, sino que deberá ir más allá con la búsqueda de una igualdad real entre los particulares. La igualdad de armas entre los particulares que preconizaban los ideólogos liberales se ha constatado que no existe en todas las relaciones privadas, véase la situación de sumisión característica de la relación laboral. Por ello algún elemento debe instaurarse para lograr tal equidad de tratamiento y éstos son los derechos humanos. Bajo mi criterio, la vigencia de los derechos humanos en las relaciones privadas donde exista una descompensación de fuerzas está más que justificada. En este tipo de situaciones se ha abogado por instaurar una eficacia inclinada, calificada en esta investigación, de los derechos humanos. Dicha inclinación de poderes justifica una protección superior a la parte más débil de la relación pero sin llevar a extremo de anular los derechos de la contraparte. Esta situación se contrapone a la verticalidad existente en las relaciones con los poderes públicos, donde los derechos despliegan toda su fuerza, y a la horizontalidad hallada en la concomitancia entre individuos con similares poderes, en la cual la eficacia debe ser modulada con un mayor rigor y sin preferencias por ninguna de las partes.

12- Los problemas en el reconocimiento de esta extensión, así lo ha afirmado la doctrina de la eficacia de los derechos humanos entre los particulares, surgen cuando tal desequilibrio no se observa tan claramente, es decir se trata de dos individuos con similares poderes. La verdadera situación de relación horizontal, marcada por la igualdad de fuerzas. El escollo para

reconocerla es la situación de que ambas contrapartes son titulares de los mismos derechos, a diferencia de las relaciones con los poderes públicos donde los titulares de los derechos humanos sólo son los particulares mientras que la otra parte, el poder público, los debe proteger y respetar. Entre particulares se produce un choque de diversos derechos humanos que deben tener similar protección. Al intentar solucionar esta situación, los expertos han dejado claro que los derechos humanos no tendrán en este tipo de relaciones la virtualidad total que tienen frente a los poderes públicos. Así se deberán modular, el juez encargado de su conocimiento deberá emplear técnicas de ponderación para adaptarlos a las especiales circunstancias de cada caso, no existen respuestas generales se deberá observar cada caso para ponderar entre los diferentes derechos en juego. Los derechos humanos entre los particulares tendrán vigencia pero no al extremo de que su virtualidad total, por ejemplo, anule la autonomía privada, la libertad de decisión, en todas las situaciones. Es necesario recordar, en este punto, la propuesta realizada en esta Tesis doctoral, la igualdad absoluta de todos los derechos humanos, la necesidad de su protección similar, por ello la palabra clave es la ponderación, la proporcionalidad de aplicación de los derechos humanos. Ningún derecho debe prevalecer sobre otro en todas las circunstancias (en contraposición a la teoría liberal y su respeto máximo de la autonomía y libertad privada).

13- La protección internacional global, de carácter específico, de los derechos humanos actualmente es poco eficaz, afirmación compartida con la doctrina científica crítica con tal protección. Ellos no se han garantizado más allá de la relación con los poderes públicos, salvo el ejemplo de la Corte Penal Internacional, la naturaleza pública subjetiva de tales derechos es la que prima en la esfera mundial. La mayoría de los instrumentos existentes sólo, y en algunos supuestos ni eso, reconocen al individuo la capacidad activa, es decir, la posibilidad de denunciar las vulneraciones de sus derechos por parte del Estado que se ha adherido o ratificado el Convenio, Tratado o Pacto donde se reconoce tal prerrogativa. Se trata de una protección más de los intereses de los Estados que de una verdadera defensa de los derechos humanos. La capacidad pasiva de los individuos no se ampara, pues su personalidad jurídica internacional es limitada, parcial. Además las consecuencias del incumplimiento público de sus compromisos no van más allá de meras recomendaciones, o consejos, de los órganos internacionales a los Estados infractores para que cambien su actuación de cara al futuro y restablezcan los derechos dañados al

individuo. No se observa una verdadera sanción o condena internacional, son mecanismos carentes de fuerza judicial. En muchas ocasiones los procesos se intentan solucionar con acuerdos entre los Estados, sin implicación de un órgano independiente. Es más, cuando se establecen sistemas de denuncias interestatales ante un órgano internacional, es decir Estados que denuncian otros Estados, éstas no suelen emplearse puesto que las normas de protocolo y diplomacia lo desaconsejan, tal y como lo ha establecido Villán Durán. A la falta de carácter judicial de los actuales órganos de protección se une el elevado número de órganos control, que aún pueden aumentar mediante la creación de nuevos Tratados, Pactos o Convenios sobre derechos humanos, generales o específicos. Esta multitud de órganos de control producen unas dificultades de solapamiento y duplicidad. La organización de los recursos disponibles para hacer frente a las violaciones de los derechos humanos es muy caótica, al entremezclarse diversos regímenes, instrumentos, órganos, etc. Entonces ¿qué tipo de protección de los derechos se está asegurando con los mecanismos actuales?

14- Las soluciones aportadas por los estudiosos del tema, y a las cuales me adscribo, para mejorar el sistema de protección internacional pasan por una serie de recomendaciones. Se ha entendido que debería implantarse un sistema coercitivo de sanciones para asegurar que las conductas contrarias a los derechos humanos no vuelvan a repetirse, dado que una mera recomendación por parte de un órgano internacional poca viabilidad tendrá. Sin embargo, una condena en firme con una carga económica importante será algo a tener más en cuenta por parte de los Estados. En lo referente al caos organizativo que padece el sistema actual, en esta investigación se ha adscrito a las ideas que se han planteado para superarlo pero con algunas modificaciones. En primer lugar, la solución más moderada, es la creación de un órgano que se encargue de la coordinación de los demás órganos de control, quienes mantendrán la capacidad de decisión para cada caso concreto pero ciñéndose a las directrices generales del órgano coordinador. Y por otro lado, se ratifica la necesidad de la creación de un órgano internacional encargado de fiscalizar las violaciones cometidas en la viabilidad de los derechos humanos.

15- Dicho ente judicial, propuesto doctrinalmente, sería un verdadero órgano de control y no sólo de coordinación, mediante su institución se podría razonar la necesaria eliminación de los demás órganos de control. Ya que el

nuevo órgano aglutinaría todas las materias y competencias sobre derechos humanos con un ámbito universal, sin limitaciones geográficas. Este órgano irá más allá de las competencias que actualmente disfrutaban los órganos de control, tanto dentro como fuera de los Tratados, al dotarlo de una verdadera función judicial, lejos de las recomendaciones y consejos de los actuales órganos. Con sus fallos judiciales de obligado cumplimiento se implantarán los cimientos de una verdadera eficacia de dichos derechos en el ámbito internacional. Su constitución deberá garantizar la independencia del mismo respecto a todo interés ajeno a los derechos humanos. Sus miembros podrían ser jueces con reconocido prestigio en sus Estados de origen. Funcionarios que en el ejercicio de su cargo no velarán por más intereses que el respeto de los derechos humanos, sin influencias de sus Estados de origen. Con este sistema judicial se pasaría de un sistema no contencioso, caracterizado por la primacía de los intereses políticos, a uno completamente judicial, donde los derechos humanos contarán con el respaldo de un órgano judicial de ámbito internacional creado para su exclusiva defensa. Los modelos de implementación de sus fallos deberán asimilarse a los ostentados por los órganos judiciales de carácter internacional regional, ejemplos que han demostrado ser muy útiles. No existirá una duplicación de funciones, estos sistemas jurisdiccionales serán compatibles entre ellos. A través de la función complementaria del nuevo Tribunal Internacional de los Derechos Humanos se intenta cubrir los espacios vacíos dejados por ellos. Donde no sea posible el recurso a una jurisdicción internacional, e incluso cuando ella falle, ahí entrará en juego el nuevo Tribunal.

16- El debate para conseguir ese carácter jurídico ha centrado las últimas páginas de la primera parte de la Tesis doctoral, y parte de las disertaciones que existen sobre el tema, donde se ha pretendido responder a la pregunta de ¿cuál es el fundamento, el texto de referencia en el que se basa la constitución de este nuevo órgano jurisprudencial de carácter internacional? Actualmente no existe ningún Tratado, Convenio o Pacto que lo ampare. A falta de este tipo de documento en el seno de la Organización de las Naciones Unidas que respalde la creación de este órgano judicial, la postura expresada en esta investigación se decanta por incluirlo en la modificación de la DUDH o en el texto de la nueva Declaración Universal de Derechos Humanos. Otra solución sin implicar la modificación del documento universal de derechos humanos sería la creación autónoma de este órgano judicial, a través de una norma emanada de

la Asamblea General de la ONU, por ejemplo, argumento compartido con otras obras.

17- La necesidad de crear un orden judicial internacional y sus posibles competencias no es una idea novedosa, ya que existen obras doctrinales en las cuales se planteaba, pero en la presente disertación se ha atrevido a dotarle de más implicaciones a este órgano internacional. Las ideas propias derivan de la concepción mantenida sobre los derechos humanos.

- a) En primer lugar al concebirse que todos los derechos humanos se encuentran en un plano de igualdad, sin clasificaciones entre ellos, se considera que el ámbito material del Tribunal Internacional de los Derechos Humanos será precisamente todos ellos, sin distinción alguna. Ellos serán aquellos reconocidos en el nuevo o renovado documento universal de los derechos humanos. O si aún no existe tal documento, y simplemente se ha creado una norma para la constitución de tal órgano, los derechos a proteger serán los que formen parte del Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Considerando a todos ellos como normas de “ius cogens”, y por lo tanto de obligado cumplimiento. Podría pensarse que esta solución de una protección homogénea es utópica e irrealizable. Pero al fin y al cabo si la pretensión es sentar las bases para el establecimiento de un mundo más justo, con una globalización social y redistributiva, es necesario la defensa de una extensión global de todos los derechos humanos sin diferenciación. Hasta que se tome conciencia de esta necesidad y de la igualdad total de todos los derechos, para avanzar hacia un mundo más justo se podrá optar por reconocer un núcleo mínimo de los derechos, sobre todo los derechos civiles y políticos. Y a través de su reconociendo mundial se podrá avanzar, desde esa base, en la protección de otros derechos que cuentan con más dudas sobre su universalidad. Primero de manera indirecta y posteriormente con la aplicabilidad directa de esos derechos más evolucionados. Si la nueva o renovada Declaración Universal de Derechos Humanos estuviera ya adoptada la protección homogénea de todos los derechos en ella contenidos no tendría ninguna duda, y no sería necesario partir de ningún grupo mínimo de derechos.

- b) En segundo lugar, en la presente Tesis doctoral se ha defendido la eficacia horizontal, entre particulares de los derechos humanos con las modulaciones que se han apuntado. De ello se deriva que frente a las concepciones que restringen a los individuos a una capacidad procesal activa, se ha defendido la posibilidad de que los particulares acudan al Tribunal Internacional de los Derechos Humanos para pedir la fiscalización de los actos de otros individuos, ajenos al poder público, que hayan vulnerado sus derechos humanos. Esta posibilidad quedará asentada en el régimen jurídico del Tribunal, bien a través de su propia normativa de constitución o en el momento en el que se redacte la nueva Declaración Universal de Derechos Humanos o se modifique la actual. Declaración que será aplicable directamente en juicio y donde se reconocerá la eficacia directa de los derechos humanos en las relaciones privadas, siempre teniendo en cuenta la naturaleza propia de cada derecho humano. Otra posibilidad, ante la falta de ese texto, es que se reconozca tal cualidad a través de un control jurisprudencial. El órgano judicial será el encargado en cada caso de determinar la eficacia de los derechos en las relaciones privadas. Aquí el Tribunal tiene total capacidad de decisión, a diferencia de la anterior opción donde se dispone de un texto jurídico en el cual se indica expresamente la vinculación de determinados derechos a las relaciones interprivadas. Sin embargo, hasta su promulgación o adopción al carecer de tal documento será el mismo Tribunal quién, en constatación de las circunstancias del supuesto, decidirá si los derechos vinculan o no a los particulares en ese determinado caso. En esta investigación se han planteado dos formas de control judicial: Una directa caracterizada por el reconocimiento del carácter vinculante de los derechos. Así el Tribunal no duda en este aspecto y juzgan en consecuencia modulando la eficacia de los derechos al tratarse de relaciones entre particulares con similares derechos. Y en la segunda opción, sin reconocer la eficacia directa de tales prerrogativas, se opta por unas técnicas indirectas. Bien a través de la interpretación por parte del sujeto judicial global del ordenamiento y sus cláusulas generales, con base en la idea de que todo el ordenamiento debe ser respetado por todo sujeto sea público o privado. O mediante la segunda técnica, la

posibilidad de implementar en la funcionalidad del presente órgano judicial la teoría del recurso de amparo indirecto, observado en el estudio del sistema español. De esta manera este órgano judicial podrá salvaguardar los derechos humanos con la fiscalización de la actividad judicial de los tribunales nacionales, cuando ellos no los reconozcan ante una violación proveniente de los particulares.

18- El principal objetivo del Tribunal Internacional de los Derechos Humanos debería ser conseguir que los derechos humanos alcancen una universalidad real y no formal o fraccionada, es decir, conseguir la extensión universal de sus efectos a todo el globo terráqueo sin distinciones. El establecimiento de este órgano judicial internacional supondrá un paso decisivo para homogeneizar el disfrute completo de los derechos humanos en el mundo, al estar protegidos ellos por un órgano independiente de los poderes políticos y privados. Él velará exclusivamente por la aplicación efectiva de los derechos humanos en todos los lugares del planeta.

19- Del estudio de las teorías de la globalización y, y con base en la postura adoptada para su análisis, puede sentenciarse que los efectos nocivos del fenómeno global han afectado en lo más profundo de su naturaleza a los sindicatos, puesto que sus miembros son uno de los sectores de la población más perjudicados. El liberalismo ha implantado en el imaginario colectivo, tanto en la sociedad como en los propios trabajadores, la necesidad de actuar en defensa de sus intereses de manera individual. Esta connotación ideológica ha calado en los trabajadores que conciben a los sindicatos contrarios a sus intereses. Por ello la organización sindical debe cambiar, adaptarse a las nuevas necesidades de los trabajadores para recuperar la confianza perdida de los miembros de la clase obrera. Y el obrero, aunque no lo crea, necesita la ayuda de las organizaciones colectivas para la defensa de sus derechos, dado que el individualismo conduce a la división de la masa obrera y ello beneficia a los empresarios y a los poderes económicos que no encontrarán oposición en la imposición de sus condiciones. La división de los trabajadores repercutirá en las conquistas sociales que se lograron precisamente con base en la fuerza conjunta de los trabajadores. Un trabajador individual poco podrá hacer para defender sus derechos frente a los empresarios. Sin la unión de los trabajadores en torno a los sujetos colectivos se está abocando a la involución en la extensión de los

derechos humanos, tanto dentro de las relaciones laborales como fuera de ellas. El problema no alcanza sólo con la animadversión hacia los sujetos colectivos, el problema es que el individualismo ha fecundado tan profundo en la mente de los trabajadores que les ha llevado a cambiar el foco de sus problemas. El engaño perpetrado ha alcanzado su mayor logro en el momento de que el trabajador ya no concibe que los causantes de sus males son los empresarios o los poderes públicos corruptos sino que son otros trabajadores, de otros lugares que están dispuestos a trabajar más en peores condiciones. Y en el caso de esos trabajadores de lugares en vías de desarrollo sumidos en un empleo precario o en ocasiones informal además se les indica que los derechos humanos, en especial los derechos específicos de la relación laboral, son una suerte de proteccionismo de los países desarrollados para impedir que ellos alcancen esa situación de desarrollo y que todo se mantenga en un “status quo”.

20- El sindicalismo debe trabajar para, a la vez que intentar recuperar el crédito perdido, eliminar estas ideas absurdas de la mente de los trabajadores. Todo ello mediante la revitalización de la solidaridad obrera con un carácter marcadamente internacional. Las anteriores ideas son fácilmente rebatibles, los causantes de los males para los trabajadores no son otros obreros. Ellos trabajan bajo condiciones pésimas no por gusto o elección sino que están obligados por la miseria que se vive en esas localizaciones. La culpa recae en los poderes públicos, más preocupados por recibir inversión extranjera que por mejorar la vida de sus ciudadanos, y en las empresas centradas en aumentar su productividad y en consecuencia sus beneficios, con base en ofrecer pésimas condiciones de trabajo. Por otro lado, negar la viabilidad de los derechos humanos como factores del desarrollo es una falacia de lo más preocupante. Es necesario recalcar que los derechos humanos nunca deben considerarse enemigos irreconciliables del desarrollo económico. Es más su falta de respeto repercutirá, por ejemplo, en la productividad, ya que un obrero al que se le respeten sus derechos producirá más y mejor que otro atemorizado y atrapado en un puesto de trabajo precario. No reconocer los derechos humanos sí que pretende evitar el desarrollo de las regiones y mantener el sistema de desigualdades como se encuentra actualmente.

21- Estos ataques ideológicos, se traducen en violaciones prácticas y sistemáticas de los derechos humanos. Junto a la constatación de la violaciones en la sociedad en general, en la segunda parte se ha estudiado la situación de

los derechos humanos en las relaciones laborales. De estos atropellos lo más preocupante es la constancia de la violencia física contra los activistas sindicales. Que en pleno siglo XXI se continúe perdiendo la vida por defender los derechos de los trabajadores, con la intención de desenmascarar las actuaciones de las empresas y el beneplácito de los Gobiernos corruptos, es una de las mayores vergüenzas de la humanidad. Si no es posible defender la vida de los propios sindicalistas, cómo será posible asegurar los demás derechos humanos y, por ende, unas condiciones de vida y de trabajo dignas. La necesidad de intervención sindical en la defensa de los derechos humanos es crucial no sólo para los intereses de los trabajadores sino para la sociedad en general.

22- La pretensión expuesta en esta disertación es que el sindicalismo intervenga, apoyando a los poderes públicos y sociales, en la redirección del proceso globalizador hacia cuotas más sociales donde los beneficios superen a los perjuicios y sus ventajas estén más repartidas, todo ello destinado para la consecución de un mundo más justo e igualitario. Aspecto que se facilitará mediante la implantación de principios democráticos en la gobernanza mundial, apartar del predominio mundial al sector económico y conjugar a todas las partes de la sociedad global (Estados, Individuos, empresas, etc.). Otro camino, aparejado a la democratización global, será el trabajo del sujeto sindical en pos de la extensión de los derechos humanos a todas las partes del planeta. Todo ello no debe iniciarse de nuevo a través de una labor ímproba del sindicalismo, sino que el ente sindical deberá desterrar las ideas de repulsa de la globalización y aprovechar sus oportunidades para lograr estos objetivos propuestos, además de desarrollar su faceta de concertación interrelacionándose con todos los elementos sociales, públicos y privados.

23- La labor del sindicato en la globalización ha quedado clara pero con la actual organización de los sujetos sindicales no parece que existan demasiados indicios para ser positivos. La actual estructura, y los mecanismos sindicales, no ha repercutido grandes resultados para la consecución de tales objetivos, así que es necesario que se produzca unas modificaciones si se quiere conseguir una igualdad mundial, basada en la homogeneización del disfrute de los derechos humanos. La modificación es esencial para adaptarse a las nuevas necesidades sociales surgidas con el proceso globalizador. Uno de esos cambios más importantes se centra en la estructura sindical, en sus órganos y

en sus procedimientos. La reestructuración ayudará a solucionar los tradicionales problemas del sindicalismo, que se han visto agravados por la inclusión del factor internacional en la ecuación de las relaciones laborales. La típica frase de “renovarse o morir” debe inculcarse en el imaginario del sindicalismo.

24- Si las relaciones laborales, y el mundo en general (la función social del sindicato debe fomentarse ahora más que nunca), donde el sindicato realiza su función se han modificado el ente sindical deberá hacer lo propio. La organización sindical no puede enfrentarse a los nuevos desafíos con una estructura similar a la empleada en el pasado. Las respuestas y formas tradicionales han dejado de ser eficaces a la luz de los nuevos desafíos de la globalización. En parte, para continuar ejerciendo sus funciones y ser fundamental en el desarrollo social, el sindicato necesita ser reconocido en forma de un interlocutor viable por los sujetos públicos y privados. Y a tal fin deberá consagrar parte de las modificaciones en su estructura orgánica. De este modo es perentorio que quienes se relacionen, quienes negocien con él lo reconozcan como un sujeto representativo de una parte significativa de la sociedad. Por otra parte, la modulación de su estructura servirá para evitar las consecuencias directas de sus fallos organizativos y, complementariamente, para ayudar a la superación de los perjuicios acontecidos por el suceso de los factores externos ajenos a su control. Un sindicato más fuerte, estructuralmente hablando, podrá tener más visos de ser reconocido como un interlocutor social válido, además de plantar cara a las circunstancias acaecidas por la globalización de signo económico. El anclaje de su estructura se ha observado en dos ámbitos: nacional e internacional.

25- Desde el estudio de los elementos fundamentales de la estructura de uno de los ejemplos paradigmáticos del sindicalismo nacional, se han intuido diferentes posibles modificaciones en su estructura orgánica. Las piezas que deberán ser fortalecidas, a través de su modificación, serán aquellas identificadoras de la organización sindical. La consolidación de su estructura y sus puntos fundamentales, también, se transmitirá gradualmente hacia los mecanismos e instrumentos sindicales para influir definitivamente en la consolidación de una acción sindical fuerte y gracias a ella lograr mayores resultados.

26- Uno de los puntos que se quiere modificar es la toma de decisiones en la organización sindical. Con las propuestas de modificación se pretende instaurar una verdadera democracia sindical, donde el eje del sindicato sea el afiliado y su opinión. Es decir, crear un verdadero modelo de asamblea en el seno sindical, donde la palabra de cada miembro sea igual de relevante. Con estos cambios hacia la implicación y participación activa del afiliado en las decisiones de la ruta sindical se desterraría de los sindicatos la oligarquía sindical, y a su vez se alejaría ellos de la visión de ser cómplices de los intereses políticos y económicos. Con la absoluta democratización de su organización se trabajaría íntegramente por los intereses laborales ahuyentado las influencias maliciosas de los poderes ajenos al trabajador. De esta manera con las modificaciones propuestas se intentará atemperar el lado más reivindicativo, olvidado por la excesiva burocratización y por la oligarquía sindical, con la faceta de concertación, de búsqueda de pactos, tan importante en una época y en aquellos ámbitos donde no existe normativa que regule las negociaciones entre los diversos interlocutores sociales. El objetivo final es la vuelta al epicentro sindical de la figura del trabajador y la defensa a ultranza de sus intereses y sus derechos, sin menoscabar la promoción del bien común.

27- Los sindicatos deben realizar todo tipo de maniobras destinadas a la defensa de los intereses de sus miembros pero no al extremo de perjudicar con su búsqueda al resto de la sociedad. A la vez que se persigue separarse de rasgos oligárquicos y de las influencias de los poderes ajenos al mismo es necesario alejar al sindicalismo de posiciones corporativistas. Este es el camino a seguir si se quiere que su figura sea aceptada como un factor de desarrollo global de la ciudadanía. El sindicato debería ofrecer una estructura orgánica democrática y social alejada de intereses particulares, y enfocada al desarrollo del bien común a través de la promoción y protección de los derechos e intereses de los trabajadores.

28- Con el fin de evitar la constitución de una clase dirigente sindical, representante de una oligarquía anquilosada en su propio poder, se propone que se establezcan mecanismos mediante los cuales se produzca una regeneración democrática en el seno sindical. Así se han plasmado diversos métodos de remoción de las cúpulas dirigentes de las organizaciones sindicales, muy similares a las mociones de censura o las cuestiones de confianza existentes en el Derecho político. Elementos a emplear, por ejemplo, cuando se observe

alguna actuación contraria a los intereses de los trabajadores por parte de los órganos dirigentes de los sindicatos. Aparte de los procesos de remoción, otro método para regenerar el sindicato se observa con el establecimiento de menores requisitos para poder optar a formar parte de dichos órganos directivos. Si el fin es evitar el apoltronamiento de los dirigentes también se deberá instaurar en los estatutos de los sindicatos un límite máximo a la reelección de todos los cargos directivos. Con base en estos postulados se facilitará el acceso de la base sindical a esos puestos de responsabilidad y que la savia nueva del sindicalismo aporte una nueva visión que haga frente a los problemas actuales padecidos por los trabajadores. Además con el cambio de dirección más o menos constante se minimiza su posible complicidad con los poderes económicos y públicos, al no existir contacto habitual y reiterado entre ellos.

29- Un aspecto importantísimo, además en esta época de tumultuosa actualidad, es el compromiso de la organización sindical contra todo tipo de corrupción, tanto interna como externa. El sindicato y su cúpula dirigente deben tener un compromiso absoluto sobre la transparencia de su gestión, ellos deberán estar abiertos a todo tipo de preguntas y sesiones de control por parte de los miembros del mismo. Actuando en consecuencia y sin ningún tipo de titubeo se procederá a la expulsión de la organización de los miembros condenados por actuaciones corruptas. Decisión basada siempre bajo la articulación de un proceso contradictorio en el seno sindical y con el apoyo en las resoluciones judiciales al respecto. Mientras dure el proceso y por mor de la presunción de inocencia se procederá a la suspensión de la afiliación a la espera de la resolución del proceso.

30- Los principios de regeneración, transparencia, independencia, internacionalismo, democracia directa se han intentado implantar en la organización sindical a través de las modificaciones propuestas en la estructura orgánica de los sindicatos. En el estudio se han postulado cambios en los principales órganos directivos y decisorios del sindicato. A modo de ejemplo se han apuntado cambios en el órgano de decisión máxima para que aglutine a todos los afiliados al sindicato. En este caso se ha mencionado el Congreso Confederal como la sede donde todos ellos tienen derecho a participar y será ahí donde se decidan las principales líneas de actuación del sindicato. Todo asunto importante deberá pasar por el escrutinio de los afiliados de manera

directa, a través de la expresión de la opinión de cada uno de ellos. La solución para articular esa mayor participación de los miembros, y, a su vez, no suponer un incremento ingente del consumo de recursos sindicales, es con la utilización de las nuevas tecnologías de comunicación (videoconferencias, foros virtuales de debate, páginas Web, etc.). Todos estos cambios desembocan en la instauración de una democracia directa real en el sujeto sindical.

31- Uno de los problemas que afecta a los sindicatos, en la actualidad y que se ha visto agravado con la expansión de la globalización, es la pérdida de confianza de los trabajadores, ampliamente tratada por la doctrina. Consecuentemente existe una bajada en la afiliación sindical, bien sea activa o pasiva, que se traduce en la pérdida de representatividad real de los sujetos sindicales respecto de los trabajadores. Ellos no se encuentran representados por los sindicatos, no los entienden útiles para la defensa de sus derechos e intereses. Una de las razones es la visión que se tiene de las organizaciones sindicales como elementos corporativistas, que sólo defiende sus intereses como grupo, así la desconfianza de los trabajadores no afiliados aumenta. Los casos de corrupción, de concomitancia con los poderes públicos y privados no han ayudado a aplacar este sentimiento. Los trabajadores entienden, y a ello ha ayudado la expansión del individualismo, que los sindicatos llegan a ser contraproducentes en la defensa de sus derechos e intereses y, de este modo, prefieren relacionarse de manera individual con los poderes públicos. Los motivos para no afiliarse van más allá de esa pérdida de confianza y son de los más variados. Las razones esgrimidas son muy subjetivas pero existen una serie de circunstancias objetivas que facilitan esta situación. Una de ellas es fomentada por el sistema de relaciones laborales imperante en determinados ordenamientos jurídicos, donde la mayoría de la actividad del sindicato afecta de igual manera a los trabajadores sin necesidad de afiliarse, reciben los beneficios del trabajo sindical sin participar en el mismo. Es la teoría del trabajador “gorrón” o free-rider, creación doctrinal muy interesante. El trabajador no encuentra motivación para afiliarse al recibir los resultados sin necesidad de implicarse en la actividad sindical. Algunos ejemplos, que los estudiosos han observado de su implantación, son impuestos por los ordenamientos jurídicos como el español, al otorgar a los sindicatos la calificación de representante general de los trabajadores, con función y naturaleza cuasi-pública. También el hecho de recibir beneficios sin implicarse se ha constatado en los resultados logrados en las huelgas y en determinadas experiencias de negociación colectiva. La

participación institucional del sindicato y algunas experiencias de concertación social son supuestos paradigmáticos, ahí las decisiones acordadas entre las organizaciones sindicales, los empresarios y los Gobiernos afectan a toda la ciudadanía, no sólo a los trabajadores.

32- Las soluciones para evitar la pérdida de representatividad de los sindicatos pasan en primer lugar por retomar la confianza perdida entre la clase obrera. Para ello será necesario volver a las ideas con las que nació el sindicalismo, la defensa de los intereses y de los derechos de los trabajadores. Pero esta lucha deberá adaptarse a las nuevas circunstancias, donde a la vez que lucir una faceta reivindicativa se deberá compaginar con aspectos de concertación con los poderes públicos y privados, para que las propuestas nacidas de su expresión más beligerante tengan visos de aplicarse efectivamente. Todo ello deberá mostrarse mediante la exaltación de tendencias democráticas, en la búsqueda final del bien común de toda la sociedad, alejándose de este modo de concepciones corporativistas. Desde mi punto de vista, esto se facilitará con la asunción de las modificaciones apuntadas en la estructura sindical. Tendentes ellas a la participación directa y efectiva de los afiliados en la decisiones del sindicatos. En definitiva, hacer sentir a los trabajadores que se trabaja por y para ellos, sin desmerecer la atención en el desarrollo global de la ciudadanía expresando así una faceta sociolaboral del sindicato. Otra de las soluciones propuestas para recuperar la representatividad perdida estará alejada de la decisión y del trabajo sindical por lo menos directamente, si bien podrá influir en su adopción. Ésta es una propuesta más dirigida a los poderes legislativos de los Estados, puesto que en sus manos estará la posibilidad de cambiar el sistema de afiliación. Pasar de un sistema voluntario a uno obligatorio. Es una propuesta arriesgada, dado que la libertad sindical prohíbe expresamente la posibilidad de que nadie sea obligado a afiliarse a un sindicato, pero no por ello debería pasarse por alto esta hipótesis. Desde mi punto de vista la justificación de este cambio se podría basar en que con ella se garantizaría que los sindicatos sean de forma fehaciente el representante general de los trabajadores, tal representatividad sindical dejará de ser una entelequia jurídica pasando a ser una realidad constatable y fuera de toda duda. Otra explicación del cambio de afiliación se basará en que si un trabajador se ve afectado por la actividad sindical por qué no ser parte del mismo, por qué no participar en tal decisión. Con la afiliación obligatoria se evitaría que las decisiones de los sindicatos se vieran como oscuras, en manos de los

dirigentes sindicales, y de esta forma desterrar elementos corporativos de tal organización. Además se evitaría la situación del trabajador gorrón, si se beneficia de los avances del sindicalismo debe participar en su sostenibilidad a través de su cuota sindical. En relación con esta aportación económica se ha planteado un sistema de progresividad para su determinación personal. La afiliación obligatoria también solucionaría uno de los problemas del sindicalismo, la financiación y su independencia, al recaer ésta sólo en los propios medios sindicales y no en subvenciones ni públicas ni donaciones privadas.

33- Las respuestas locales empleadas hasta ahora no sirven para la globalización, donde las empresas ya no se limitan a una localización sino que se caracterizan por la multilocalización. La prestación de la relación laboral se ha mundializado. Así la acción del sindicato debería correr la misma suerte si se pretende que siga siendo un sujeto efectivo. Por ello, otro de los aspectos a reforzar, junto a las ya indicados, será la presencia internacional del sindicato. Con ello se busca evitar un aislamiento en sus fronteras que debilite su estructura y su acción. En el ámbito internacional se ha observado una falta de regulación en torno a las relaciones laborales por ello si los poderes públicos, a través de los ordenamientos jurídicos, no protegen los derechos e intereses de los trabajadores serán los interlocutores sociales, es decir los sindicatos y los empresarios quienes regulen este aspecto. Con el objetivo de desarrollar la acción sindical más allá de las fronteras internas, y especialmente ser capaz de negociar las grandes decisiones y orientaciones económicas/sociales junto a las instituciones financieras globales y las corporaciones multinacionales, será necesario la extensión de las organizaciones sindicales al ámbito internacional.

34- Pero la actuación sindical trasnacional es muy limitada, dicha insuficiencia actual contrasta con el origen internacionalista del sindicato. En principio, la acción sindical internacional deberá nacer por iniciativa de los propios sindicatos nacionales. Lo acertado sería que unido a la expansión de sus horizontes se promoviera a su vez la unidad internacional de los sindicatos con el fin de hacer más efectiva esta nueva acción sindical transfronteriza. De esta forma debe desterrarse la idea de salir al exterior de forma individual, puesto que esta actuación unilateral produciría más perjuicios que beneficios. Si la intención de expandir su línea de actuación se realiza de forma individual se producirá una transmisión de los problemas padecidos en el ámbito interno al internacional. Así la unidad sindical debe ser concebida como un mecanismo sindical fundamental

que a través de la cooperación de los diversos entes sindicales busque aumentar la eficiencia de las respuestas sindicales ante los retos presentes y futuros que se les planteen. Actualmente será a través de la unión de las diversas fuerzas sindicales nacionales cuando se consiga una representación colectiva internacional estable y así tanto los poderes económicos como los públicos reconocerán a dicho sujeto sindical como un interlocutor válido con el cual negociar y de este modo empiezan a tener en cuenta sus propuestas. La visión internacional no debe hacer descuidar los asuntos internos del sindicato, ambos aspectos deben compatibilizarse, crear una interdependencia entre lo nacional y lo internacional. Al integrar y apuntalar el sindicalismo internacional se fortalece las capacidades del movimiento sindical nacional, debido a que las organizaciones sindicales nacionales no se encuentran solas en el desarrollo de la acción sindical sino amparadas por una estructura superior. Pero a su vez, si el sindicato nacional es fuerte su participación en la organización sindical internacional la hará a ésta más vigorosa, al estar integradas por estructuras con una solera dentro del mundo sindical. Por lo tanto, ambos ámbitos deben desarrollarse con el fin de cimentar un terreno donde la acción sindical sea efectiva.

35- En este estudio se ha llevado la expresión de la unidad sindical a la mayor expresión con la promoción de la constitución de un verdadero sindicato de carácter global. Actualmente existen varios ejemplos de sujetos sindicales internacionales de grado (CSI, TUAC, FSI, e incluso de más alejadas de la representación directa como la Agrupación Global Unios), que han desarrollado cruciales avances en la acción sindical transfronteriza, pero ello no obsta para que cuenten con importantes deficiencias, organizativas y de representación. De este modo se ha entendido, siempre a favor de la evolución y de la búsqueda de mayores beneficios, que la existencia de este tipo de organizaciones se trata de una etapa más del sindicalismo. Ella debe ser superada para alcanzar una verdadera representación directa de los trabajadores en el ámbito internacional, que solucione los problemas organizativos de esas estructuras sindicales y ayude a la consecución de un mundo más social y redistributivo. Dicha meta inicial de alcanzar una verdadera representación se logrará cuando se constituya un verdadero y genuino sindicato global, donde todos los trabajadores del mundo puedan afiliarse al mismo directamente, sin necesidad de esperar a la afiliación de sus sindicatos o federaciones nacionales al ente global. Otra de las diferencias con los actuales ejemplos del sindicalismo internacional será que sus

constituyentes serán los propios trabajadores a través de la redacción de sus estatutos. En definitiva, el sindicato global no dependerá del pacto de otros sindicatos sino que será un organismo totalmente original fundado, dirigido por y para los trabajadores. Con su constitución se une las ventajas del sindicato nacional, formado por trabajadores directamente, y las ventajas del sindicalismo internacional actual, al sumarse la fuerza que da la unión de una gran cantidad de trabajadores en torno a una organización. El sindicato global no contaría con las dificultades de los sindicatos nacionales que expanden su acción al ámbito internacional, pues es una expresión de unión de los trabajadores del mundo, no sólo de un país en concreto.

36- Uno de los problemas de la constitución de un sindicato global es el reconocimiento de su personalidad jurídica. Desde mi punto de vista en el ámbito internacional su solución se basaría en un reconocimiento implícito público y privado puesto que en tal ámbito dichas relaciones se basan en la voluntariedad de las partes, a falta de una normatividad sobre negociación colectiva internacional. No necesitan la personalidad jurídica internacional del Derecho internacional para desarrollar su función, al no ser posible la consecución de acuerdos jurídicamente vinculantes, otra cuestión será en el momento que ella se dé. En el ámbito interno se presentan más problemas y por ello, con la finalidad de evitar que el sindicato global tenga que registrar sus estatutos en cada uno de los Estados donde quiera actuar con todas las prerrogativas que da tal sistema interno, en la presente disertación se ha postulado la creación de una personalidad jurídica universal. La cual permitiría al sujeto sindical actuar en todos los lugares del planeta de la misma forma que si estuviera registrado en todas y cada una de esas localizaciones.

37- Para garantizar la efectividad de la acción del sindicato global, al mismo se le ha dotado de una estructura organizativa, donde se han plasmado las indicaciones apuntadas en el momento de tratar la modificación de la estructura del sindicato nacional. De este modo el ente global debería nacer libre del carácter corporativo, oligárquico y ofrecerá a los trabajadores una confianza absoluta en su intención. Con tal fin se ha planteado la constitución de diversos órganos para garantizar el correcto desarrollo del sindicato, tanto en el plano nacional como en el internacional. El funcionamiento de los órganos nacionales será autónomo pero siempre respetando la coordinación ejercida por los órganos

internacionales, acciones basadas siempre en el fomento de idea de solidaridad obrera.

38- En definitiva el nuevo sindicato será una organización obrera permanente y generalista, formada por y para los trabajadores, de carácter internacional con un carácter socio laboral muy marcado. Cuyo objetivo será la promoción y defensa de los intereses que le son propios a sus miembros, a los trabajadores, y por extensión al resto de la sociedad. Esta organización sindical será más pura en su esencia, al representar y permitir la participación directa a los trabajadores. Ella no dependerá en el desarrollo de su actividad de la puesta en común de los diversos entes sindicales, al no formar ellos parte de la organización sindical, es más las decisiones nacerán de la libre expresión de los trabajadores. La pretensión es que el sindicato global tenga una autentica estructura dotada de la máxima autonomía política y organizativa posible. Varios aspectos serán claves para garantizar su independencia: uno de ellos será la más absoluta autonomía financiera que se logrará a través de la financiación exclusiva a cargo de medios sindicales, alejándose de subvenciones públicas o donaciones privadas. Además otro de los métodos que aseguraría su libertad de actuación vendrá de la apuesta por la aplicación de los nuevos medios de comunicación mediante los cuales se pueda garantizar el contacto directo con las necesidades de los trabajadores.

39- A la espera de desarrollar el sindicato global, será necesario emplear los mecanismos disponibles por el sindicalismo internacional para ir dando pequeños pasos con el fin de revertir la actual globalización neoliberal en un proceso ponderado donde el bienestar social y el económico estén más equilibrados. Este trabajo de las organizaciones sindicales y sus instrumentos actuales repercutirá a su vez en el advenimiento de las condiciones favorables para el desarrollo del sindicato global. Es decir se trata de una situación innegable de interdependencia mutua entre estos dos aspectos, trabajando en uno se favorece la llegada del otro.

40- Un interesante desarrollo de la acción sindical internacional es realizado, en la actualidad, por el trabajo de los sujetos sindicales en las empresas multinacionales. El sindicalismo debe penetrar en dichas organizaciones productivas con el fin de proceder a la defensa de los intereses y derechos de la clase obrera, mediante la intensificación de la solidaridad y

cooperación entre los representantes sindicales y los trabajadores de los diferentes países donde la empresa tiene sus sedes, sin desmerecer la labor de estos órganos sindicales con otras expresiones del poder económico o con los poderes públicos.

41- Así debe observarse cómo no todo es malo o contraproducente en la globalización, es interesante el uso que los sindicatos hacen de los canales de intercomunicación abiertos por la globalización, sobre todo los ubicados en las empresas multinacionales. Con base en ellos, por ejemplo, crean estructuras sindicales de coordinación internacional en dichas corporaciones multinacionales. Tal es el caso de las redes sindicales, los Consejos Mundiales o los Comités de Empresa Mundiales. La organización sindical con estos órganos busca primero, a través del trabajo en las empresas multinacionales la protección de los empleados por ellas. Pero más adelante deberá saltar de este reducido ámbito para expandir su protección al resto de los trabajadores independientemente si trabajan para la empresa transnacional o no, y una vez conseguido tal objetivo, por qué no extender tal labor al resto de la población de los lugares donde las sedes de las empresas estén instaladas.

42- Con el establecimiento de una red de colaboración, de coordinación, de intercomunicación entre los representantes sindicales de las diversas sedes de las empresas se transmitirá información con más facilidad a los trabajadores y con ello se ayudará a que los sucesos padecidos en un lugar se conozcan por todos, ya no existe un aislamiento entre sedes. Con su función se limita la estrategia empresarial de reconocer distintos derechos a los trabajadores que realicen una misma función sólo por prestar su servicio en una diferente localización. Esta facultad nacida de la división internacional de la empresa se verá dificultada por la intercomunicación entre las sedes. Los canales, desde la perspectiva organizativa sindical, sirven para definir con base en acuerdos las acciones y estrategias comunes a desarrollar en las diversas sedes de la empresa multinacional. Un buen desarrollo de estos elementos sería que primero se usarán los canales de comunicación ya existentes y controlados por las empresas. Y una vez que exista una relación fluida entre los representantes sindicales, cuando el órgano de coordinación se haya asentado en las diversas sedes, proceder a la constitución de unos canales propios de los sujetos sindicales sin intervención empresarial. De esta manera los conductos “empresariales” se emplearán sólo para las relaciones con el sujeto empresarial.

43- Sin embargo, unido a la intercomunicación sindical, las representaciones sindicales aprovecharán esos conductos para internar comunicarse con la dirección de la corporación económica. Para conseguir avances más significativos debe superarse la fase inicial de intercambio de información y realizar acciones más participativas. Estas actuaciones estarán destinadas a evitar las violaciones de los derechos e intereses de los trabajadores, es decir, es necesario que los órganos de coordinación pasen de una actitud pasiva a intentar prevenir los daños a los trabajadores. Un paso para ello será establecer un diálogo con los representantes de la empresa. Explotar de esta manera la segunda función de los canales de comunicación, su relación con los poderes empresariales. Por ejemplo, un paso significativo sería la firma de acuerdos para regular el respeto de los derechos más básicos en todas las sedes, para en un futuro acometer pactos más evolucionados con la inclusión de un régimen mínimo de condiciones de trabajo.

44- La constitución y funcionamiento de estos órganos no está exenta de dificultades, al existir multitud de diferencias (culturales, idiomáticas, de desarrollo, etc.) que en su máxima expresión provocarán el surgimiento de unos intereses contrapuestos entre las diversas representaciones sindicales y, a su vez, entre los propios trabajadores de cada sede. Diferencias que en su justa medida no son perjudiciales al aportar una variedad de puntos de vista, pero que no deberán ser llevadas al extremo e imposibilitar el cumplimiento del objetivo de mejorar la vida de los trabajadores que se han impuesto estos órganos. Otra dificultad, y ésta no depende sólo de los órganos sindicales, se ha observado en el momento de dar el siguiente paso en la relación con la empresa, es decir, en el paso de la comunicación a la negociación. La causa principal de tal dificultad es la inexistencia de un ordenamiento jurídico que regule este tipo de negociaciones, de este modo todo dependerá de la voluntariedad de las empresas. En el estudio se han plasmado las diversas experiencias de los órganos de coordinación en el entorno de la negociación. Unos llegaron a alcanzar una relación provechosa con la entidad empresarial, caso de los Comités de Empresa Mundiales y las redes sindicales, llegando a su máxima expresión con la firma de Acuerdos Marco Internacionales. Pero otros por el contrario, situación de los Consejos Mundiales, no son aceptados por la empresa y ni si quiera se han iniciado las pertinentes conversaciones, al no ser

reconocidos con el carácter de interlocutor social básico. Es en este punto donde se vuelve a observar la necesaria ponderación entre la faceta reivindicativa y la de concertación de los sujetos sindicales. Con el fin de ayudar a la constitución y funcionamiento de estos órganos, los mismos deberán fundarse y actuar con base en los principios de participación activa de sus miembros, de independencia (que no aislamiento) tanto de poderes públicos como privados e incluso de los sujetos sindicales de los cuales surgieron, de transparencia en su gestión y de apertura e integración de todos los trabajadores de la empresa.

45- Los instrumentos que en la actualidad emplean los sindicatos en el ámbito internacional para intentar promocionar los derechos humanos alcanzan su plenitud, ésta es una fase más dado que nunca se deberá dejar de trabajar en alcanzar mayores protecciones, con el desarrollo de una negociación tanto con los poderes empresariales, a través de la conclusión de los Acuerdos Marco Internacionales, como con los poderes públicos, mediante el desarrollo de las experiencias del diálogo social internacional. Al estudiar dichos resultados de la acción sindical se ha observado un aspecto crucial como es la falta de regulación jurídica de ambas expresiones. Deficiencia que provoca la inclusión de estas experiencias y sus resultados en el derecho blando o “soft law”, caracterizado por la falta de regulación en su desarrollo, sus requisitos y la escasa virtualidad jurídica en su respeto. Por ello, todo descansa en el débil cimiento de la voluntariedad, de la buena fe, de los poderes públicos y privados en alcanzar y respetar dichos pactos. Esta característica influye en todos y cada uno de los aspectos de ambas negociaciones.

46- En relación con los AMI se ha observado la posibilidad de otorgarles rango legal. Además de las posibilidades señaladas por la doctrina, inclusión en los contratos, en los convenios colectivos, y la posibilidad de fiscalizarlos a través de la protección del consumidor en materia de publicidad engañosa, un aspecto significativo es la posibilidad de establecer una cláusula de sumisión judicial ante los incumplimientos de los acuerdos. Inclusión posible gracias a la libertad de las partes de pactar cualquier aspecto de los AMI. De esta manera se acabaría con las dudas sobre la eficacia de los pactos. Las partes de común acuerdo decidirán el fuero judicial donde se dirimirán los virtuales incumplimientos de los pactos. Con esta mención se dotaría al pacto de una eficacia jurídica plena, puesto que su fiscalización ya no recaería en las divagaciones de un órgano interno sino que el órgano competente sería un

órgano judicial con toda la fuerza que una sentencia de tal calado comporta. Las posibilidades de esta cláusula son muy amplias, las partes podrán decidir bajo qué condiciones se aplica, qué parte del texto está sometida a control judicial, cuál será el fuero judicial ante el cual reclamar, etc. Su inclusión será un motivo más para despejar las dudas que se cierne sobre la verdadera intención de la empresa para con la firma del acuerdo. Con el acuerdo sobre el control judicial se fundamentaría que la empresa acepta estas negociaciones por motivos que van más allá de promocionar una buena imagen corporativa, es una manifestación de que cree firmemente en la ayuda de estos pactos en la mejora de la vida de los trabajadores a su cargo. Si las posibilidades y beneficios son numerosos, sus dudas y problemas también lo son. Así en el estudio se vacila sobre si las empresas estarán dispuestas a aceptar este tipo de cláusulas, si su inclusión impedirá el avance en el reconcomiendo de más derechos, puesto que ellas se verán amenazadas por el hecho de que cualquier incumplimiento desencadene un proceso judicial. Así se ha afirmado que ellas se sentirán más cómodas en estratos menos vinculantes como los mecanismos de la responsabilidad social corporativa. Con el fin de atemperar estos problemas se deberá recordar una máxima de esta Tesis doctoral, el punto medio, la medida. No se puede obligar a las empresas por parte de las organizaciones sindicales a firmar acuerdos con grandes pretensiones y que además sean fiscalizables judicialmente. Se debe ir poco a poco, con la consecución de derechos y condiciones básicas, que comporten un avance lento pero seguro. Además, el empleo del recurso judicial debería emplearse en situaciones extremas; estamos en un estrato de la negociación donde prima la voluntariedad y la buena fe, por lo tanto deberá prevalecer el diálogo entre las partes y ser laxos en la aplicación de la máxima sanción que otorga los AMI. Pero, qué ocurre cuando falta este tipo de cláusulas y la empresa no ha respetado la decisión o los procedimientos de los órganos de control internos, si los hubiera. Ante la inexistencia de referencias en el mismo acuerdo, las organizaciones sindicales buscarán soluciones fuera del pacto, a través de movilizaciones, huelgas globales, etc. La acción sindical también podrá destinarse a remover conciencias por la vía de la comunicación a todo el planeta de la actuación de la empresa multinacional para con sus trabajadores y las sociedades donde desarrolla su actividad.

47- En cuanto a su contenido, vista la enumeración de los derechos integrados es posible razonar que se trata de una transferencia de los convenios de la OIT al ámbito de las empresas. Con esta traslación se está implantando

una solución, parcial, al problema de la eficacia entre particulares de los derechos humanos en el ámbito internacional. Con los AMI se impone el respeto de tales derechos a dichos particulares no por una norma jurídica sino a través del pacto entre las empresas y las organizaciones sindicales. El hecho de que la obligación derive de un pacto entre particulares ha hecho calificar a esta solución de parcial, dado que al carecer dicho documento de eficacia “erga omnes” sólo afecta a los firmantes del acuerdo. Su objetivo es aplicar el respeto a los derechos humanos más allá de las obligaciones impuestas por las legislaciones de los Estados donde el sujeto empresarial se encuentre desarrollando su actividad. Se pretende establecer una protección homogénea de los derechos en todas las sedes de la empresa sin importar la presencia de requisitos más laxos en las legislaciones aplicables. Más allá de los derechos humanos, en los Acuerdos Marco tienen cabida una serie de condiciones laborales. La seguridad y la salud son aspectos fundamentales en una gran parte de los Acuerdos Marco existentes. Los Acuerdos Marco no entran a analizar los problemas concretos de cada sede, no establecen un calendario o un salario específico, sino que crean un marco general desde donde los sindicatos locales y las direcciones nacionales podrán negociar para poder adaptar las condiciones básicas presentes en los Acuerdos Marco a las especialidades locales. A través del tratamiento que reciben las condiciones laborales en los AMI no es constatable la intención de establecer una uniformidad en todas las sedes, como sí se da en la implantación de los derechos más básicos. La explicación es muy sencilla, si se procediera a la uniformidad en las condiciones de trabajo, sobre todo las de salario y jornada, la empresa perdería con esa homogeneización el beneficio de la reducción de costes de producción obtenido a través de la deslocalización y ésta es una circunstancia no permitida bajo ningún concepto por las empresas. Asimismo además de las referencias a los derechos humanos y las condiciones de trabajo, en ciertos Acuerdos Marco se insertan otras obligaciones para la empresa multinacional. Un paradigma son las relaciones con los poderes públicos de los territorios en los cuales se instala.

48- Un aspecto que no debe descuidar el sindicalismo en la actual época de la globalización es su relación con las instancias políticas, con los poderes públicos. Relación que se llevará a cabo mediante la expresión de la faceta de concertación del sindicato. Desarrollo de negociaciones que dará como resultado el diálogo social, donde se regularán diversos aspectos de la vida y a través del cual el sindicato extiende su influencia más allá de los trabajadores.

Las medidas adoptadas en este estrato de la negociación afectarán ya a la sociedad en general. Habitualmente la concertación social, en los países desarrollados, no hace referencia a los derechos humanos, puesto que en dichos territorios existe una tradición y una protección judicial de los mismos. La inexistencia de una mención directa de los derechos humanos, no obsta para que sí se pueda observar una relación indirecta entre ellos y el diálogo social. Se califica de indirecta pues con el diálogo social se busca dotar a un determinado territorio de estabilidad social, tanto dentro como fuera de las relaciones laborales, y con ello se favorecerá la reducción de las situaciones proclives a vilipendiar los derechos humanos. La vinculación directa sí se observa en países en vías de desarrollo donde estas prerrogativas básicas no están tan protegidas y urge su defensa, en estos lugares el diálogo social será promotor de los derechos humanos. Ésta es la situación que se observa en la concertación social a nivel internacional, donde el núcleo de la actividad de la OIT, máxima expresión de la concertación social global, es la promoción de los derechos humanos. Una gran noticia sería que la concertación internacional dejara de centrarse en los derechos humanos puesto que esto significaría que ellos están ampliamente protegidos y puede localizar sus esfuerzos en estratos más avanzados de negociación, como ocurre en la organización internacional de carácter regional de la Unión Europea.

49- La parte final de la Tesis doctoral se ha centrado en la imbricación del sindicato global en la promoción y protección de los derechos humanos con el fin de conseguir la consecución de un mundo socialmente redistributivo. Para tal fin se ha propuesto la utilización, por tal sujeto global, de los mismos mecanismos con los que cuentan las actuales organizaciones sindicales internacionales, pero con la salvedad de introducir una serie de modificaciones que ayuden a superar las deficiencias apuntadas en el estudio de dichos instrumentos. Además, se ha intentado ir más allá de las simples modificaciones con la introducción de nuevos mecanismos.

50- El primer paso para la sucesión de los objetivos marcados para el nuevo ente sindical será lógicamente su propia constitución como sindicato global. Sus constituyentes deberán promocionar su figura, sus intenciones y las futuras funciones a desplegar, con el fin de conseguir que los trabajadores del mundo se unan a él. Su actividad sindical, a pesar de mencionar la necesaria independencia y autonomía en su desarrollo, no debe realizarse de forma

aislada. De este modo, la organización sindical propuesta debe relacionarse con las demás fuerzas de la sociedad (ONGs, otros sujetos sindicales, asociaciones, etc.) si quiere facilitar el advenimiento de sus metas. Una relación crucial para el correcto desarrollo de su función es la que debe mantener con los poderes económicos, con las empresas multinacionales en el marco de la globalización, para conseguir pactos donde aquellos poderes privados se comprometan a respetar los derechos humanos en todas sus localizaciones.

51- A falta de la consabida regulación internacional sobre el respeto de los derechos humanos en las relaciones entre particulares, la primera etapa del sindicalismo global, en la búsqueda del citado respeto, será inmiscuirse en la redacción de los instrumentos de la responsabilidad social corporativa. La relación del sindicato global con ello dependerá de la voluntad de las empresas, de esta forma existirán modulaciones en la participación sindical basándose en la decisión empresarial. En primer lugar ante una negativa absoluta a la creación de este tipo de mecanismos, la organización sindical global intentará influenciar en tal decisión postulando en sus relaciones con la empresa las ventajas económicas de aplicar medidas de responsabilidad social. En ocasiones a través de la exaltación de su valor en la mejora de los rendimientos empresariales se facilitará el cambio de parecer empresarial respecto a los citados mecanismos. Tras el paso inicial de reconocer la necesidad de tales instrumentos, se deberá conseguir que se acepte la participación del sujeto sindical. Aceptación que abre diversos grados de intervención. La primera intervención y más básica que se puede establecer será en el asesoramiento del sindicato global en la redacción de esos mecanismos. Él no entra a negociar nada de su contenido, los compromisos los realiza la empresa de forma unilateral, la presencia sindical es sólo a título de colaborador como agente interesado en la influencia que el contenido de esos documentos tendrá en los derechos e intereses de los trabajadores. La empresa creadora de tal documento no se verá influenciada por la opinión sindical, a menos que ella así lo quiera. Un paso más adelante lo supondrá cuando el sindicato, en esta situación, pueda plantear correcciones al texto presentado por la empresa, y ella antes de proceder a su publicación por lo menos las tenga en cuenta. En el extremo de los anteriores mecanismos de implicación se encuentra la situación de que el órgano sindical aporte un apoyo directo, una colaboración más cercada a la redacción del texto. El sindicato participará en la constitución de todo el documento, en todas las fases del mismo, con voz pero sin voto, al no tratarse de una negociación. El resultado de

la estricta colaboración y asesoramiento deberá ser un texto con el visto bueno de las organizaciones sindicales intervinientes. Después del asesoramiento, la negociación de los instrumentos conformadores del compromiso social de la empresa es el siguiente escalafón en la implicación del sindicato global en estas decisiones de la empresa. Ejemplo de esa interacción entre los sindicatos y las empresas son los códigos de conductas negociados y en el ámbito internacional los Acuerdos Marco Internacionales.

52- En torno a la implicación del sujeto sindical global en la elaboración de los códigos de conducta de carácter negociado, la atención se ha centrado en aquellos códigos pertenecientes a empresas que tienen su campo de actividad en un sólo Estado, y que además preferentemente se trate de empresas localizadas en países en vías de desarrollo. Será en este tipo de localizaciones donde los documentos pactados se centrarán en derechos humanos más básicos al no estar éstos respetados en dichos territorios. Con base en dichos actos voluntarios, unilaterales en su origen pero bilaterales con la introducción de la participación sindical, se comenzará por vía privada el tenue respeto de los derechos humanos en esos territorios y poco a poco, si todo sale bien y la empresa toma conciencia de la necesidad de respetarlos, se logrará el reconocimiento de mayores y más evolucionadas prerrogativas. La participación del sindicato global en la negociación de estos instrumentos de la responsabilidad social corporativa en el seno de los Estados deberá realizarse principalmente a través de sus secciones nacionales. Dado que la participación de la organización sindical mediante sus órganos internacionales en estos casos podrá ser contraproducente, al estar demasiado alejados del territorio en el cual se va a implementar esas medidas. Esta afirmación no obsta para que haya situaciones en las que no sea posible el establecimiento de los órganos nacionales y se tenga que recurrir a los internacionales. El hecho de mencionar a los países en vías de desarrollo como el foco principal de actuación de estos códigos de conducta no debe hacer olvidar los posibles beneficios de que estos documentos, basados en los derechos humanos, se firmen en empresas ubicadas en países desarrollados. En estas localizaciones la firma de estos códigos sirve para que se vuelva a reiterar el compromiso con los derechos y las condiciones de vidas básicas, y asegurar que en un futuro no se vulneren bajo ninguna circunstancia (véase crisis económicas). Se obtendría un compromiso empresarial de no cambiar la forma de actuar respecto a esas prerrogativas a pesar de las circunstancias adversas por las que se atravesase. Así se observará

una visión no tanto de promoción de los derechos, pues ya están asentados, como de protección de cara al futuro.

53- Dentro de la modulación de la participación sindical en la responsabilidad social es posible que la empresa no quiera crear tales documentos pero si tenga intención de ser responsables. Por ello puede decidir adherirse a algún documento ya creado por un sujeto externo, y en esta situación el sindicato global también tendrá algo que decir. En el caso de los códigos de suscripción se ha analizado el papel que correría el sindicato global en relación a la certificación social. Así podría constituirse como una agencia de certificación social acreditando el cumplimiento de esos códigos de suscripción, por ejemplo de las normas SA 8000 sobre conducta social, o incluso ir más allá y crear él mismo un nuevo código para que las empresas queden acreditadas como socialmente responsables con base en él. En el presente trabajo se ha postulado la creación de un código con diversos niveles de acreditación, que se deben cumplir en todas las localizaciones de la empresa. Niveles que van desde el más básico respeto de los derechos humanos más sencillos, a la protección de las prerrogativas más evolucionadas. Incluso se ha creado un grado superior que se otorgaría por el cumplimiento del código también en las cadenas de valor, suministro, etc.

54- La labor máxima reconocida actualmente a las organizaciones sindicales en materia de responsabilidad social, y en la que debería implicarse el hipotético sindicato global, es la participación en la negociación y firma de los Acuerdos Marco Internacionales con las empresas multinacionales. Ahí el sindicato expondrá su faceta global superando las dudas de representatividad suscitadas por los actuales sujetos sindicales firmantes de aquellos pactos, dado que él representa de primera mano a los trabajadores. Ciertamente es que esta representatividad no será automática, se deberá esperar a que tal reconocimiento sea realizado por los empresarios multinacionales y los propios trabajadores. Reconocimiento que se conseguirá mediante los resultados de un largo trabajo de captación de afiliados. La unión de estos trabajadores a nivel mundial se verá facilitada, en parte, por la realización de actividades donde se demuestre que su trabajo se destina a proteger los derechos e intereses de todos los trabajadores del mundo sin distinciones basadas en donde desarrollen su actividad o de la nacionalidad que tengan. Y por parte empresarial la disposición para negociar con ellos aumentará al demostrar que él es representante de una

gran parte de la plantilla de la empresa y que exhibe un afán de concertación El sindicato global con el objetivo de participar en la negociación y en la posterior firma de los AMI deberá crear un órgano internacional a tal efecto. El citado órgano será quien ejerza la labor de representación más directa, en nombre de los trabajadores contratados por esa determinada empresa, portando el punto de vista de ellos en la redacción de los acuerdos. Dicho órgano además de los miembros del sindicato (labor de coordinación y administrativas) estará integrado por los representantes de cada sede de la empresa. Representación laboral que se ampliará a todos aquellos sujetos empresariales donde se aplique el pacto (cadenas de valor, proveedores, etc.). Los representantes de los trabajadores llevarán el peso de la negociación y sus decisiones descansarán en la puesta en común de sus opiniones, mientras que el personal del sindicato global sólo realizará labores de coordinación y administrativas. Representantes que serán elegidos por y entre los trabajadores mediante un riguroso sistema democrático, sin importar si están o no afiliados al sindicato. Este dato asienta la propuesta de una democracia sindical de lo más pura. El sindicato global debe intentar tener presencia en todas y cada una de las empresas localizadas en todos los Estados del mundo para así lograr la consecución de pactos con ellas y consecuentemente garantizar la negociación de tales documento por los propios trabajadores que son verdaderamente los conocedores de la situación real de la empresa y a quienes más importa su cumplimiento.

55- El trabajo del sindicato global no finalizará con la asistencia a la negociación y a la firma de los mecanismos de responsabilidad social, deberá continuarse mediante acciones dedicadas a la vigilancia del cumplimiento y de la efectiva implementación de dicho documento en toda la estructura empresarial. Actuación tan crucial para los derechos como la propia consecución del pacto. Aspecto que deberá ir en progresión, su inicio marcado por el control realizado mediante los mecanismos de la propia empresa, se verá superado con la institucionalización de un órgano de control mixto donde se dé la participación sindical y de aquellos que hayan intervenido en su negociación. Hasta tal punto puede llegar la consolidación del pacto y su compromiso de cumplimiento que ante una vulneración grave o reiterada del mismo se podrán acudir a instancias judiciales para asegurar su efectividad, a pesar de no existir obligación legal de ello. Todo depende de la negociación del pacto y, sobre todo, de la voluntad de las empresas.

56- Al detenerse en proteger simplemente los derechos humanos en las actuales circunstancias históricas se estaría hipotecando el futuro y se producirá una regresión en la defensa de los intereses sociales. Bajo estas directrices el sindicato global se comportaría como las expresiones del sindicalismo contemporáneo, que se ven centradas en lograr el bienestar actual sin pensar en nada más. Si se centrara en estos objetivos y no fuera más allá ¿qué novedades aportaría el sindicato global a las experiencias sindicales presentes? Por ello, a este nuevo ente sindical se le debe exigir, por lo menos desde mi punto de vista, un plus en su actividad, que aumente sus miras y no se regodee en pequeños logros, sino que cimente un verdadero camino hacia la consecución de mundo dominado por la igualdad y la redistribución social. De este modo, desde la evolución de sus propuestas deberá intentar lograr que derechos más evolucionados (derecho a la vivienda, a renta universal, etc.) comiencen a ser respetados en el mayor de número de localizaciones posibles. Esta función será más factible en el momento de que el cumplimiento de los derechos más básicos sea algo normalizado, puesto que si dichas prerrogativas no se encuentran protegidas el acatamiento de los derechos más evolucionados no tendrán ningún viso de producirse. El sujeto sindical nunca deberá dar por concluido su trabajo, en favor de la promoción de los derechos humanos, al ser necesario que esté siempre en alerta para lograr la satisfacción progresiva de las necesidades humanas, que se hallan en constante renovación.

57- Para ser consecuente con el constante trabajo sindical en pos de los derechos humanos, tras alcanzar acuerdos con las entidades privadas dentro del ámbito de la responsabilidad social corporativa, el empeño del sindicato global será desplazar esos compromisos del mundo del “soft law” hacia cotas más vinculantes para dichos acuerdos. En definitiva, dotarles de valor jurídico, que sus postulados puedan ser defendidos en el desarrollo de un proceso judicial. En la consecución de tal efectividad jurídica el sindicato global deberá emplear aquellas medidas que considere más oportunas para ello (apuntadas anteriormente). Pero desde mi punto de vista, la inclusión de cláusulas de sumisión judicial es la medida que mayores resultados provocará. Pero con la transformación de los mecanismos del derecho blando a obligaciones jurídicas no acabará la función del sindicato. Su labor deberá encaminarse siempre a la consecución de nuevos estratos de negociación y el siguiente objetivo sindical será la búsqueda de una verdadera negociación colectiva de matiz internacional.

58- La evolución en la actividad del sindical global, en relación con los derechos humanos, necesita del establecimiento de una verdadera negociación colectiva transnacional con sus pertinentes efectos jurídicos, que supere la voluntariedad de los anteriores mecanismos. Ante tal circunstancia no se produciría la anterior conversión de acuerdos voluntarios a mecanismos jurídicos vinculantes, dado que los mismos nacerían con efectos jurídicos innatos. Se trataría de una importante expresión de la globalización jurídica. Hecho que se producirá a partir de la aprobación de una regulación internacional de las relaciones laborales. Para ello deberá existir una voluntad de crear un ordenamiento jurídico internacional que regule tal aspecto y que deberá nacer de la puesta en común de los diversos sujetos interesados en este tipo de relaciones, es decir, los Estados, los empresarios y los trabajadores. Un paso significativo para alcanzar la implantación de este sistema, y que además supone una excelente actividad para encauzar los derroteros neoliberales de la actual globalización, será potenciar las relaciones tripartitas en el marco de la concertación social internacional. En la actualidad no se da un mejor escenario para desarrollar estas relaciones que en el seno de la OIT. Ahí es donde se localizan, como bien se ha expuesto, los representantes de las tres fracciones implicadas en las relaciones laborales. El sindicato global como futuro representante de los trabajadores a nivel internacional deberá inmiscuirse en la labor tripartita de la OIT, para alentar la creación de este nuevo ordenamiento que ampare la negociación colectiva internacional. El contenido de dicha regulación internacional variará en función del nivel de compromiso que se pueda adoptar en los debates acaecidos en el seno de la OIT. En el momento inicial sólo contendrá la posibilidad de regular la obligación de respetar los derechos humanos en la relación laboral. De este modo en dicha normatividad se recogerá la regulación internacional de la libertad de asociación, de la negociación colectiva y del derecho a la huelga, amén de las posibles especificaciones que los demás derechos humanos puedan tener en las relaciones laborales. Por otro lado si después existe más consenso se podrá evolucionar posibilitando la regulación de las condiciones de trabajo, de productividad e incluso la paz laboral a nivel internacional.

59- Fruto de esta regulación internacional de las relaciones labores se posibilitará la consecución de experiencias de la negociación colectiva internacional, cuyo fondo material deberá ir ampliándose de manera progresiva. Inicialmente el contenido de la negociación será básicamente los derechos

humanos. El sujeto sindical deberán centrarse en asegurar la promoción y protección de las prerrogativas incluidas en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Se apoyará la promoción de estos derechos hasta el momento en el que se apruebe la modificación de la DUDH o cree una nueva y a partir de ese momento se ceñirá a la defensa de los derechos indicados en ese nuevo texto. Una vez asentados estos derechos deberá trabajar para adaptarlos a los cambios sociales, con base en un trabajo constante. Este tipo de convenios colectivos, y los mecanismos de la responsabilidad social observados a lo largo de la Tesis doctoral tienen algo en común, serán una vía muy válida en el futuro para alcanzar cierta igualdad en la regulación de las condiciones laborales. No se busca una homogeneización total de las condiciones laborales en todo el mundo sino cierta equiparación en cumplimiento de ciertos mínimos, afirmación que está argumentada en la conclusión 47.

60- El ámbito de aplicación de estos acuerdos/convenios se ha dividido en varios estratos. En el primer ámbito se darán aquellos pactos a nivel de empresa, donde lo pactado sólo será eficaz en dicha corporación. Otro tipo de acuerdos superarán los límites de una empresa y sus disposiciones tendrán efectividad en un ámbito superior. Así existirán pactos, que se enmarcan en la negociación colectiva internacional de carácter sectorial, donde se otorgue legitimidad para concluir acuerdos que afecten a un sector productivo y no sólo a una empresa o grupo de empresas. Mientras que la máxima expresión de la negociación colectiva transnacional será los acuerdos cuya efectividad sea intersectorial, sin importar la actividad de las empresas. En esta última expresión de la negociación colectiva podrían tener cabida intereses que escapan del ámbito laboral y podrán afectar al resto de la ciudadanía mundial. Así, de este modo lo que hasta ahora se ha observado como una expresión de la negociación bilateral, entre los empresarios y trabajadores, se ampliará con la inclusión de los representantes de los ciudadanos de todos los lugares del mundo. Esta negociación tendrá la consideración de concertación social pero con la posibilidad de acudir a los tribunales en un momento de incumplimiento.

61- La representatividad de las partes negociadoras en los diferentes pactos debe ser diversa y adaptarse a su ámbito de aplicación específico. Con la modulación de la legitimidad para concluir los diversos pactos se intentará contener las opiniones de todos aquellos que van a verse influidos por los efectos del pacto. Por ello en la presente Tesis doctoral, la negociación de los distintos

acuerdos descansa en la creación de unos órganos formados con base en los trabajadores y los empresarios afectados por los convenios. Por parte de los trabajadores el órgano estará integrado en el caso de pacto a nivel de empresa o por los trabajadores mismos, o por los representantes elegidos entre ellos mismos. En el supuesto de los pactos sectoriales o intersectoriales, para facilitar la adopción de los acuerdos, acudirán representados, bien por un representante elegido en cada empresa o en el supuesto de la negociación intersectorial por un representante de los trabajadores por cada Estado. Del lado de los empresarios, en el nivel más básico será su organización quién determine el órgano más adecuado para representar sus intereses. Sin embargo, esta elección debe cambiar en estratos superiores para asegurar la implicación de toda la masa empresarial que se verá afectada por el pacto. Ellos podrán dotar de legitimidad a las diversas asociaciones, confederaciones empresariales sean de sector o superiores, dependiendo del nivel del pacto. Además de esta elección en la presente disertación se ha propuesto que se constituya unos órganos similares a los observados en la representación de los trabajadores para garantizar de esta forma la presencia de principios democráticos también en el sector empresarial. En la negociación colectiva intersectorial de carácter tripartito la intervención de los poderes públicos podrá descansar en los representantes de los Estados localizados en la Organización de las Naciones Unidas. En el hecho apuntado de elegir a un representante por cada sede podrá incluirse algún tipo de medida de corrección, así se podrá modular el número de representantes en función al número de trabajadores y su relación con el porcentaje total de la empresa, esta norma deberá recordarse cada vez que se mencione los órganos de negociación del órgano sindical tanto en materias de responsabilidad social como en la hipotética negociación colectiva transnacional.

62- Lo más importante de este tipo de convenios es la posibilidad de fiscalizar su incumplimiento en sede judicial a través de la nueva regulación que deberá ser creada por la OIT y ratificada por todos los Estados del mundo. Tal normativa, con base en cualquier incumplimiento de un convenio colectivo internacional, capacitará tanto a los trabajadores individualmente como a las organizaciones sindicales, caso del sindicato global, a denunciarlo frente a los órganos judiciales pertinentes. Se posibilita, una vez que no se alcance una protección positiva a nivel nacional, acudir a las instancias jurídicas internacionales.

63- La fiscalización internacional de los incumplimientos de los convenios colectivos podrá descansar en un órgano creado por la OIT al efecto o si ya existiera el Tribunal Internacional de los Derechos Humanos encargárselo a él. La opción segunda se basa en que la negociación colectiva internacional al principio se centrará en la defensa de los derechos humanos y, por lo tanto, un incumplimiento empresarial de los convenios colectivos internacionales sería un incumplimiento de los derechos humanos. Los convenios colectivos internacionales, en el momento de que toda la estructura de Declaración Universal de Derechos Humanos más Tribunal estuviera montada, ayudarían a la especificación de la eficacia interprivados de los derechos humanos. Mediante ellos se adaptarían los contenidos genéricos de los derechos humanos a las especificaciones de las relaciones laborales. No debería pensarse que por existir una Declaración Universal de Derechos Humanos, que reconoce la vinculación de los derechos humanos entre los particulares, ya está todo solucionado. Se debe trabajar para adaptar esas indicaciones a las circunstancias prácticas y a las verdaderas exigencias humanas, si no toda aquella construcción universal poca viabilidad tendría.

64- La negociación colectiva internacional, su fiscalización por los órganos jurisdiccionales nacionales e internacionales con la posibilidad de acudir al Tribunal Internacional de los Derechos Humanos son hipótesis a muy largo plazo. Por lo tanto, la labor que debe realizar el sindicalismo será actualmente la de fomentar el advenimiento de las circunstancias favorables para que esas hipótesis se puedan desarrollar, a través de su proposición en la concertación social internacional en el seno de la OIT.

65- Mientras no se desarrolle la constitución de un régimen jurídico internacional que englobe la regulación de las relaciones laborales, el sindicato global para la consecución de sus objetivos, en relación con los derechos humanos, sólo tendrá como armas de batalla las propias de la concertación con el resto de interlocutores presentes internacionalmente. Mediante la protección y promoción de los derechos humanos a través de la adopción de pactos (bipartitos o tripartitos) con los poderes públicos y privados, el sindicalismo deberá influir en el devenir del gobierno de la globalización, haciéndola girar hacia ámbitos más sociales y redistributivos.

66- Cuando el ejercicio de la facultad de concertación no produce respuesta por parte de los empresarios o de los poderes públicos, el sindicato global deberá exhibir su faceta más reivindicativa y emplear medios unilaterales de presión. Actuaciones destinadas a que se tengan en cuenta sus propuestas y por lo menos se dé comienzo a las negociaciones, y si ya se han realizado que se cumpla con ya pactado. Esta posibilidad, ya se apuntó en relación con el incumplimiento de las empresas de sus propios instrumentos de responsabilidad social o en el momento que el órgano de control de la implantación de los AMI constata un incumplimiento y no se haya solucionado por la entidad empresarial. Como ejemplo se indicó que los mecanismos a usarse son de lo más variados, convocatoria de una huelga global, el uso de los medios de comunicación para informar de la actuación de las empresas y Gobiernos, jornadas de lucha, campañas de marketing basadas en el boicot a los productos de dichas empresas, etc.

67- Toda la labor encargada al sindicato global en relación con los derechos humanos no deberá realizarse de modo aislado. Él trabajará conjuntamente con las demás expresiones del sindicalismo internacional y nacional para beneficiarse de su experiencia y facilitar el acercamiento de los objetivos que se le han asignado.

68- Con toda esta disertación se ha pretendido analizar la necesaria simbiosis entre la organización sindical y los derechos humanos para la consecución de un mundo más habitable, caracterizado éste por la redistribución igualitaria de los beneficios que la globalización ha comportado. Objetivo que se pretende lograr a través del empleo de los mecanismos sindicales tanto los disponibles actualmente como los hipotéticos planteados en esta Tesis doctoral. Con ellos se intenta influir decisivamente en la promoción y protección de los derechos más básicos de los seres humanos a nivel global. En la misión de promocionar y proteger los derechos deberá implicarse a todas las partes de la sociedad (poderes públicos, organizaciones sociales, individuos, organizaciones empresariales, etc.). De esta forma la conclusión de tan magno objetivo se verá facilitado al existir un consenso social en torno a este tema tan trascendental para el ser humano.

69- Las acciones de promocionar y proteger son fundamentales si se pretende la expansión global de los derechos humanos. Desde la visión sindical,

la promoción se desarrollará a través de la consecución de los apuntados pactos con las autoridades públicas y con los sujetos privados, sean de carácter jurídico (caso de la propuesta negociación colectiva internacional) o carezcan de tal calificación (la concertación social bi o tripartita, los mecanismos de responsabilidad social acordados con las empresas, etc.). Acciones éstas enmarcadas en la promoción y con un destino claro, evitar de antemano que se proceda a la violación de los derechos humanos. Mientras que por otro la protección, es a posteriori, entra en acción cuando haya acaecido una vulneración de tales prerrogativas. Los mecanismos de protección serán varios, desde la asistencia letrada del sindicato a los trabajadores hasta el ejercicio de las organizaciones sindicales de una postura procesal activa ante las diversas vulneraciones. Esta capacidad procesal es la más interesante, actualmente en el ámbito internacional (la nacional se ha dejado de lado) esta actuación se ciñe exclusivamente a la posibilidad de actuar frente a las afrentas públicas hacia los derechos humanos en algunos procesos incoados ante los órganos de control de los diversos Tratados, Pactos y Convenciones, y también ante los órganos creados por la ONU fuera de tales documentos. Pero la propuesta de esta Tesis doctoral es que se reconozca a los sindicatos, y entre ellos al sindicato global, como sujetos colectivos interesados y se les posibilite acudir a la instancia del Tribunal Internacional de los Derechos Humanos para denunciar la vulneración de tales prerrogativas de las personas. Acción frente al órgano judicial con independencia de que el sujeto demandado sea público o privado.

70- A lo largo de toda la investigación se ha centrado la atención en la violación de los derechos por parte de terceros, los empresarios, los poderes públicos e incluso los propios particulares, pero se ha dejado al margen una posible fuente de violaciones, la organización encargada de la defensa de los derechos también puede ser el sujeto que los vulnere. De este modo, los sindicatos y sus miembros no están exentos de la posibilidad de vulnerar los derechos humanos que con tanto ahínco deben promover y defender. Con tal reconocimiento se alienta a aquellos sujetos que hayan sido víctimas de una violación de los derechos humanos por parte del sindicato a que demanden a la organización y sus responsables por esta causa. Así junto a la capacidad procesal activa, se debería reconocer ante el Tribunal Internacional de los Derechos Humanos la pasiva del sujeto sindical. Esta posibilidad se asienta en la eficacia horizontal de los derechos humanos entre particulares, al mostrarse en esta situación un ejemplo de una relación inclinada entre el sindicato, con un

eminente poder social y económico, y el individuo (afiliado, trabajador en el sindicato) que se relaciona con aquel sujeto colectivo. Para tratar de evitar estas situaciones de vulneración se ha planteado la creación de un órgano que promueva y proteja los derechos humanos en el seno de la organización sindical, que en este trabajo se ha concebido en forma de comisión o comité de los derechos humanos.

BIBLIOGRAFÍA

- AA. VV.: «Aspectos subjetivo y objetivo de los derechos fundamentales», págs. 30, documento de texto disponible en la página Web: http://www.uned.es/dpto-derecho-politico/master_aspectos2.doc
- AA. VV.: «La Comuna», en AA. VV.: *La comuna de París*, Editorial Klinamen, Madrid, 2012, págs. 23-48, disponible en la página Web: <http://www.editorialklinamen.net/wp-content/uploads/2013/04/libro-comuna-2edicoi-IMPRENTA.pdf>
- AA. VV.: *Derecho Colectivo del trabajo en América del Norte*, Secretariado de la Comisión para la Cooperación Laboral, Comisión para la Cooperación Laboral Acuerdo de Cooperación laboral de América del Norte, Washington, DC, 2000, págs. 265, disponible en la página Web: <http://sp.naalc.org/index.cfm?page=693>.
- AA. VV.: *Guía para la formación sindical internacional: Globalización, negociación colectiva y acción sindical en la empresa transnacional*, Federación de Industria de CC.OO., Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, Fundación paz y solidaridad Serafín Aliaga, 2012, págs. 228, disponible en la página Web: http://www.cefs.org.ar/IMG/pdf/_Guia.pdf
- AA. VV.: *Historia de los derechos humanos*, Grup d'educació, Amnistia internacional Catalunya, Barcelona, 2009, págs. 107, disponible en la página Web: <http://www.amnistiacatalunya.org/edu/pdf/historia/dudh-historia.pdf>
- AA. VV.: *México sin garantías: Discriminación Sexual en el Sector de Maquiladoras de México*, Human Rights Watch, vol. 8, núm. 6 (B), octubre 1996, sin paginación al ser una versión online disponible en la página Web: <http://www.hrw.org/reports/1996/Mexico2.htm>
- AA.VV.: *Compilación de observaciones finales del Comité de Derechos humanos sobre países de América Latina y el Caribe (1977-2004)*, OHCHR Centro de Derechos Humanos facultad de Derecho Universidad de Chile, Santiago de Chile, 2004, págs. 665, disponible en la página Web: <http://www2.ohchr.org/english/bodies/hrc/docs/publications/HRC-Compilacion%281977-2004%29.pdf>
- About the Nestlé Cocoa Plan, documento PDF, págs. 8, disponible en la página Web: <http://www.nestlecocoaplan.com/wp-content/uploads/2012/06/ABOUT-THE-NESTLE-COCOA-PLAN.pdf>
- Acta de constitución de la comisión negociadora del CEE del grupo empresarial Abertis, 26 de enero de 2010, Barcelona, disponible en la página Web: http://www.ugtabertis.com/wp/docs/abertis_Comite_Europeo/2010%2001%2026%20Acta%20constituci%C3%B3n%20comisi%C3%B3n%20negociadora%20CEU.pdf
- Acto de reunión de apertura de Comité Europeo de Abertis, 26 de junio de 2009, Avignon, disponible en la página Web: http://www.ugtabertis.com/wp/docs/abertis_Comite_Europeo/2009%2006%2026%20Acta%20reuni%C3%B3n%20sindicatos%20Espana%C3%B1a%20y%20Francia.pdf
- Acuerdo de constitución del Comité de Empresa Europeo del Grupo Abertis, Barcelona, 23 de julio de 2012, disponible en la página Web:

http://www.ugtabertis.com/wp/docs/abertis_Comite_Europeo/2012%2007%2023%20Acuerdo%20Comit%C3%A9%20Europeo%20abertis.pdf

Acuerdo entre la FSI, CSI y TUAC-CSC, respecto al Consejo de Global Unions, rubricado en 2007, Bruselas, 9 y 10 de enero, disponible en la página Web: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/No_03_-_Consejo_Global_Unions_Anexo-2.pdf

Acuerdo Marco Internacional entre la empresa Inditex y la federación ITGLWF sobre la responsabilidad social corporativa en la “cadena de producción” de INDITEX, 6 octubre 2004, disponible en la página Web: http://www.global-unions.org/IMG/pdf/Inditex_Spanish.pdf, otra versión fue consultada en la página Web:

http://www.andalucia.ccoo.es/comunes/recursos/2/doc5757_Acuerdo_Internacional_Inditex.pdf . Y la última versión de 8 de julio de 2014 ubicada en la página Web: http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/signed_gfa_inditex_-_spanish.pdf

Acuerdo Marco Mundial sobre la responsabilidad social de PSA PEUGEOT CITROËN «Un compromiso social y sostenible sin fronteras», firmado en 2006 pero renovado el 20 mayo 2010, París, disponible en la página Web: http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/PSAPeugeotCitroen/avenant_acm_5_mai_2010_es.pdf

Acuerdo social y económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, disponible en la página Web: <http://www.upct.es/ce/documentos/Acuerdo%20social%20y%20economico%202020de%20febrero%202011.pdf>

ADOMEIT, K.: «Los sindicatos y los convenios colectivos en Alemania bajo la influencia del derecho europeo», sin más información al ser un artículo online disponible en la página Web: <http://www.ugr.es/~redce/REDCE5/articulos/08klausadomeit.htm#tres>

AGUILAR CAVALLO, G.: «Derechos fundamentales-derechos humanos. ¿una distinción válida en el siglo XXI?», en *Boletín de derecho mexicano comparado*, núm. 127, enero-abril 2010, págs. 15-71, disponible en la página Web: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/boletin/cont/127/art/art1.pdf>

AGUILAR CUEVAS, M.: «Las tres generaciones de los derechos humanos», en *Derechos humanos. Generaciones de los derechos humanos*, año 6, núm. 30, marzo-abril 1998, Órgano informativo de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, págs. 93-102, disponible en la página Web: <http://www.codhem.org.mx/localuser/codhem.org/info/gacetas/gaceta30.pdf>

AGUILA-REAL, J. A.: «Autonomía privada y derechos fundamentales», en *Anuario de derecho civil*, vol. 46, núm. 1, 1993, págs. 57-122.

ALBA RAMÍREZ, A. (Comp.): *Teoría económica y análisis empírico de los sindicatos*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1992, págs. 637.

ALBURQUERQUE, M.: «Calidad de condiciones de trabajo: Certificación y otros sistemas de estímulos», en *Aportes al Debate Laboral*, núm. 9, noviembre 2002, págs. 25, disponible en la página Web: http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-59911_recurso_9_aporte_al_debate_9.pdf

ALLARD NEUMANN, R.: «Las empresas multinacionales en la globalización. Relaciones con los Estados», en *Estudios Internacionales, Instituto de Estudios Internacionales*

- *Universidad de Chile*, núm. 158, 2007, págs. 59-99, disponible en la página Web: <http://www.revistas.uchile.cl/index.php/REI/article/viewFile/14154/14459>

ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A.: «La eficacia de los Acuerdos Marco Internacionales: implantación y control», en ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. J. (Coord.): *Observatorio de la negociación colectiva: Empleo público, igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización*, CC. OO., Cinca, Madrid, 2010, págs. 547-575

ALONSO OLEA, M.: *Derecho del trabajo*, Universidad de Madrid, edición 4ª, 1976, págs. 727.

ALONSO OLEA, M.: *Derecho del trabajo*, Universidad de Madrid, edición 9ª, 1985, pág. 767.

ALONSO RODRÍGUEZ, J. A.: «Fragmentación productiva, Multilocalización y proceso de internacionalización de la empresa», en *Nuevos productos, nuevos mercados y nuevas formas de internacionalización*, núm. 838, septiembre-octubre 2007, págs. 23-39, disponible en la página Web: http://www.revistasice.com/cache/pdf/ICE_838_23-40__B8FE5B128E585A2F5399414E57F41B7D.pdf

ÁLVAREZ MOLINERO, N.: «La evolución de los derechos humanos a partir de 1948: hitos más relevantes», en AA. VV.: *La Declaración Universal de Derechos Humanos en su Cincuenta Aniversario. Un Estudio Interdisciplinar*, Universidad de Deusto, Bilbao, 1999, págs. 93-178.

ALVES PEREIRA, A. C.: «La reforma de las Naciones Unidas: desarrollo y derechos humanos», en COMITÉ JURÍDICO INTERAMERICANO: *XXXIV Curso de Derecho Internacional "Aspectos Jurídicos del desarrollo regional"*, Organización de los Estados Americanos Secretaría General, Washington, D. C., 2008, págs. 65- 96, disponible en la página Web: <http://www.oas.org/dil/esp/5%20-%20alves%20pereira.DM.65-96.pdf>

AMESSE, F.; DRAGOSTE, L.; NOLLET, J. y PONCE, S.: «Issues on Partnering: Evidences from Subcontracting in Aeronautics», en *Technovation*, vol. 21, septiembre 2001, págs. 559-569, disponible en la página Web: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0166497200000754>

AMNISTÍA INTERNACIONAL: *Informe 2013 Amnistía internacional, el estado de los derechos humanos en el mundo*, Editorial Amnistía Internacional, Madrid, 2013, págs. 363, disponible en la página Web: http://files.amnesty.org/air13/AmnestyInternational_AnnualReport2013_complete_es.pdf

AMNISTÍA INTERNACIONAL: *Informe 2013 Amnistía internacional, el estado de los derechos humanos en el mundo*, Editorial Amnistía Internacional, Madrid, 2013, págs. 63, versión diversa a la empleada en todo el estudio disponible en la página Web: http://files.amnesty.org/air13/AmnestyInternational_AnnualReport2013_brochure_es.pdf

ANCHORDOQUI, E.: «Las zonas francas industriales y el comercio exterior», en *Integración latinoamericana*, vol. 2, núm.17, septiembre 1977, págs. 3-17, disponible en la página Web: http://www10.iadb.org/intal/intalcdi/integracion_latinoamericana/documentos/017-Estudios_1.pdf

- ANTENAS COLLDERRAM, J. M^a.: «Los sindicatos ante la globalización. ¿Hacia qué nuevas formas de solidaridad internacional?», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 26, núm. 1, 2008, págs. 35-55, disponible en la página Web: <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/download/CRLA0808120035A/32267>.
- ANTENAS COLLDERRAM, J. M^a.: «Sindicatos y resistencias globales», en *Viento del sur*, núm. 86, mayo 2006, págs. 28-36, disponible en la página Web: <http://www.vientosur.info/articulosabiertos/vientosur86-plural-mundotrabajo01-antentas.pdf>
- ANZURES GURRÍA, J. J.: «La eficacia horizontal de los derechos fundamentales», en *Cuestiones Constitucionales*, núm. 22, enero-junio 2010, págs. 3-51, disponible en la página Web: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88520288001>.
- ANZURES GURRÍA, J. J.: «Sobre la democracia sindical. A propósito de la reforma laboral de 30 de noviembre de 2012», en *Cuestiones constitucionales*, núm. 30, enero-junio 2014, págs. 25-57, disponible en la página Web: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1405919314704585>
- ARAGÓN REYES, M.: «El recurso de amparo», en *Anales de estudios económicos y empresariales*, núm. 2, 1987, págs. 247-260, disponible en la página Web: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=785250>
- ARANZÁBAL RAMOS, I.: «Claves para definir un modelo de offshoring», en *Estrategia Financiera*, núm. 216, abril, 2005, págs. 14-20, disponible en la página Web: <http://pdfs.wke.es/6/6/1/9/pd0000016619.pdf>
- ARBEA, A.: «El discurso fúnebre de Pericles», en *Estudios públicos*, núm. 11, 1983, págs. 1-10, disponible en la página Web: http://www.cepchile.cl/dms/archivo_1854_18/rev11_tucidides.pdf
- ARESKURRINAGA, E; BARRUTIA, X. y MARTÍNEZ, E.: *El nuevo escenario para las zonas francas y los países en desarrollo*, Universidad del País Vasco- Euskal Erico Unibertsitatea, págs. 26, disponible en la página Web: <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/sieterem/56.pdf>
- ARÉVALO ALVAREZ, L. E.: *El concepto jurídico y la génesis de los derechos humanos*, Ed. Universidad Iberoamericana, Ciudad de México, 1997, págs. 166.
- ARIAS CAMPOS, R. L.: «Educación Social y formación ciudadana en tiempos de globalización», en *Revista Tendencia & Retos*, núm. 11, octubre 2006, págs.117-129, disponible en la página Web: <http://ts.ucr.ac.cr/binarios/tendencias/rev-co-tendencias-11-08.pdf>
- ARRIOLA, J.: «La respuesta sindical ante la Globalización », en ARRIOLA, J. (Edit.): *Globalización y Sindicalismo. La respuesta sindical a la globalización*, Germania, Alzira, 2001, vol. 3, págs. 39-52, disponible en la página Web: <http://www.ehu.eus/Jarriola/vol3.pdf>
- ARRIOLA, J.: «Prólogo», en ARRIOLA, J. (Edit.): *Globalización y Sindicalismo. Perspectivas de la globalización*, Germania, Alzira, 2001, vol. 1, págs. 11-29, disponible en la página Web: <http://www.ehu.eus/Jarriola/vol1.pdf>
- ARRIOLA, J.: *El sindicalismo ante la globalización neoliberal. La Globalización, o la razón del más fuerte*, Asociación paz y solidaridad Asturias CC.OO., Oviedo, 2011, págs. 88, disponible en la página Web: <http://www.ehu.eus/Jarriola/articulos%20propios/Libru.pdf>

- BALDWIN, R. E. y ROBERT-NICOUD, F.: «Free trade agreements without delocation», en *Canadian Journal of Economics*, vol. 33, núm. 3, 2000, págs 766-786, disponible en la página Web: http://graduateinstitute.ch/files/live/sites/iheid/files/sites/ctei/shared/CTEI/Baldwin/Publications/Chapters/Trade%20Theory/deloc_CJE_version.pdf
- BALLARÍN IRIBARREN, J.: «Derechos fundamentales y relaciones entre particulares (la "Drittwirkung" en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional)», en *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 24, septiembre-diciembre 1988, págs. 283-315, disponible en la página Web: <http://www.cepc.gob.es/publicaciones/revistas/revistaselectronicas?IDR=6&IDN=326&IDA=24916>
- BAÑOS DIEZ, D. y PÉREZ CUERNO, J. M.: «Globalización, flexibilidad y neocorporativismo», en *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, núm. 6, 2005 (Ejemplar dedicado a: Relaciones laborales, formación y fiscalidad), págs. 757-796, disponible en la página Web: <http://www.ruct.uva.es/pdf/Revista%206/6401.pdf>
- BARONE, V.: «Globalización y Neoliberalismo. Elementos de una crítica», en *Documento de Trabajo No. 95, BASE*, Investigaciones Sociales, Asunción, Marzo 1998, págs. 1-33, disponible en la página Web: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Paraguay/base-is/20120911113915/Doc95.pdf>
- BARRANCO AVILÉS, M^a. C.: *El discurso de los derechos. Del problema terminológico al debate conceptual*, Dykinson, Universidad Carlos III de Madrid, Instituto de Derechos Humanos "Bartolome de las Casas", Madrid, 1996, págs. 86.
- BARRIO ALONSO, A.: «A propósito de la historia social, del Movimiento Obrero y los Sindicatos», en RUEDA HERNANZ, G. (Coord.): *Doce estudios de historiografía contemporánea*, Universidad de Cantabria, 2001, págs. 41-68.
- BASABE, N.: ««Derechos del hombre» y «Deberes del ciudadano» en la encrucijada: los lenguajes políticos de la revolución francesa y el abad de Mably», en *Historia Constitucional*, núm. 12, 2011, págs. 45-98, disponible en la página Web: <http://www.historiaconstitucional.com/index.php/historiaconstitucional/article/view/297/255>.
- BASE CODE (ETI), El Código Básico Iniciativa de Comercio Ético, disponible en la página Web: <http://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/resources/ETI%20Base%20code%20-%20Spanish%20.pdf>
- BASTIDA, F. J., VILLAYERDE, I., REQUEJO, P., PRESNO, M. A., ALÁEZ, B., SARASOLA, I. F.: *Teoría general de los derechos fundamentales en la Constitución española de 1978*, Tecnos, Madrid, 2004, págs. 240.
- BAYLOS GRAU, A. y MERINO SEGOVIA, A.: «Capítulo 20: Códigos de conducta negociados.», en VALDÉS DAL-RE, F. y LAHERA CORTEZA, J.: *Manual Jurídico de Negociación Colectiva*, La Ley, Madrid, 2008, págs. 1019-1049.
- BAYLOS GRAU, A.: «Códigos de conducta y Acuerdos-Marco de empresas globales: apuntes sobre su exigibilidad jurídica», en *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, núm. 12, 2005, págs. 103-138, disponible en la página Web: http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/3422/3060
- BAYLOS GRAU, A.: «Democracia política y sistema sindical: reflexiones sobre la autonomía del sindicato», en GARCÍA LASO, A. y SANGUINETI RAYMOND, W. (Edits.):

Sindicatos y cambios económicos y sociales, Aquilafuente, 28 Ediciones Universales Salamanca, Salamanca, 2002, págs. 15-24.

BAYLOS GRAU, A.: «Empresas Transnacionales y Acuerdos Marco-Globales», en GOÑI SEIN, J. L. (Dir.): *Ética empresarial y códigos de conducta*, La ley, Madrid, 2011, págs. 199-218.

BAYLOS GRAU, A.: «Los acuerdos-marco de empresas globales: una nueva manifestación de la dimensión transnacional de la autonomía colectiva», en *Revista de Derecho Social*, núm. 28, 2004, págs. 193-212.

BAYLOS GRAU, A.: «Un instrumento de regulación: Empresas transnacionales y Acuerdos Marco Globales», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 27 núm. 1, 2009, págs. 107-125, disponible en la página Web: <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0909120107A/32244>

BAYLOS GRAU, A.: *Sindicalismo y derechos sindical*, Editorial Bomarzo, Albacete, Edición 4º, 2009, págs. 92.

BAZ TEJEDOR, J. A.: «La ética de las empresas transnacionales y su proyección jurídico-laboral», en SANGUINETI RAYMOND, W. (Dir.): *La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española*, Cinca, Madrid, 2014, págs. 41-58.

BECK, U.: *¿qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización*, Paidós, Barcelona, 1998, págs. 299.

BEDOYA BEDOYA, M^a. R.: «El derecho de asociación sindical frente a la globalización», en *Estudios de Derecho*, vol. 66, núm. 147, 2009, págs. 37-57, disponible en la página Web: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r23322.pdf>

BEDOYA CHOCÁN, J. E. (Coord.): *Diálogo social europeo: Capacitación de multiplicadores para la integración laboral de los inmigrantes*, H+D para el desarrollo, Madrid, 2009, págs. 38, disponible en la página Web: <http://www.hmasd.org/hmasd/3Eloyweb.pdf>

BELLO, Á.: «Globalización, derechos humanos y pueblos indígenas», en AA. VV.: *Pueblos indígenas, globalización y territorio*, Temuco, Región de la Araucanía, 2006, págs. 2-13, disponible en la página Web: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2_uibd.nsf/D607651EAD2E44A5052575D70070D8DD/\\$FILE/Pueb.Ind%C3%ADgenas_Globalizaci%C3%B3n_Territorio.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2_uibd.nsf/D607651EAD2E44A5052575D70070D8DD/$FILE/Pueb.Ind%C3%ADgenas_Globalizaci%C3%B3n_Territorio.pdf)

BENEYTO, P. J.: «Desmontando el discurso antisindical», en *Anuario 2012 de la Fundación 1º de Mayo, 08 Afiliación y representación sindical*, Fundación 1º de Mayo, Madrid, 2012, págs. 525-539, disponible en la página Web: <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Portada201208.pdf>

BENEYTO, P. J.: *Sobre la legitimidad del sindicalismo. Derechos y fuentes de financiación en España y la Unión Europea*, Fundación 1º de Mayo, 2012, Madrid, sin paginación al ser un documento online disponible en la página Web: <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/InformeLegitimidad.pdf>

BERCUSSON, B.: «Implementación y seguimiento de los acuerdos transfronterizos: el papel potencial de las acciones colectivas transfronterizas», en PAPADAKIS, K. (Edit.): *Diálogo social y acuerdos transfronterizos*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2009, págs. 165-195.

- BERMEJO GARCÍA, R.: «El derecho de autodeterminación de los pueblos a la luz del derecho internacional», págs. 1-14, en disponible en la página Web: http://www.wshrw.org/Documentos/espa%C3%B1ol/An%C3%A1lisis/Bermejo_Ref_UNU_Autodet.pdf
- BEUCHOT, M.: «La fundamentación de los derechos humanos como dilema moral», en *Personas y derecho: Revista de fundamentación de las Instituciones Jurídicas y de Derechos humanos*, núm. 41, 1999, (Ejemplar dedicado a: Estudios en homenaje al Profesor Javier Hervada (2)), págs. 29-44, artículo consultado en la página Web: http://dadun.unav.edu/bitstream/10171/13886/1/PD_41-2_02.pdf
- BEUCHOT, M.: «La ley natural como fundamentación filosófica de los derechos humanos. Hermenéutica analógica y ontología», en *Veritas*, núm. 25, septiembre 2011, págs. 27-37, disponible en la página Web: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-92732011000200002
- BIDART CAMPOS, G. J.: *Teoría General de los Derechos Humanos*, Editorial Astrea, Buenos Aires, 1991, págs. 444.
- BILBAO UBILLOS, J. M^a: «La eficacia de los derechos fundamentales frente a particulares», en la página Web de la Universidad de Valladolid, documento PDF, págs. 7, disponible en la página Web: https://www5.uva.es/guia_docente/uploads/2012/436/41446/1/Documento22.pdf
- BILBAO UBILLOS, J. M^a: «Prohibición de discriminación y relaciones entre particulares», en *UNED. Teoría y Realidad Constitucional*, núm. 18, 2006, págs. 147-189, disponible en la página Web: <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2173286.pdf>
- Bill of Rights, su traducción se encuentra disponible en la página Web: [http://www.unav.edu/departamento/constitucional/files/file/Derecho%20constitucional/Bill%20of%20Rights%20\(1689\).pdf](http://www.unav.edu/departamento/constitucional/files/file/Derecho%20constitucional/Bill%20of%20Rights%20(1689).pdf)
- BOBBIO, N.: *El tiempo de los derechos, Sistema*, Madrid, 1991, págs. 256.
- BOIX, I.: «¿Es necesario un sindicato global?», en *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*, núm. 08, mayo 2007, págs. 111-133, disponible en la página Web: <http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/5/o33457.pdf>
- BOIX, I.: «Los comités de empresa europeos como ámbitos de acción sindical nacional y supranacional», en *Revista de la Fundación 1º de Mayo*, núm. 29, Fundación 1º de Mayo de CC.OO., Madrid, 2011, págs. 14-17, disponible en la página Web: http://www.1mayo.ccoo.es/nova/NBdd_ShwdDocumento?cod_primaria=1185&cod_documento=3746
- BOIX, I.: «Los derechos del trabajo en las cadenas de producción de las empresas multinacionales», artículo preparado para *Observatorio Sociolaboral de la Fundación Sindical de Estudios de CC.OO. de Madrid*, 15 de julio de 2007, págs. 5, disponible en la página Web: http://www.industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc20771_Los_Derechos_del_Trabajo_en_las_cadenas_de_produccion_de_las_multinacionales_.pdf
- BOIX, I.: *Intervención sindical en la cadena de valor de las empresas transnacionales para una eficaz aplicación de los compromisos de RSE, La experiencia de INDITEX*, CC.OO. industria, IndustriALL, Madrid, noviembre 2014, págs. 12, disponible en la página Web: <http://www.ccoo-servicios.es/archivos/Nueva-etapa-RSE.pdf>

- BONET PÉREZ, J. y BONDÍA GARCÍA, D.: «La Carta Social Europea», en GÓMEZ ISA, F. (Dir.): *La protección internacional de los derechos humanos en los albores del siglo XXI*, Universidad de Deusto, Bilbao, 2004, págs. 441- 481.
- BOOTH, A. L. y CHATTERJI, M.: «Reputation, Membership and Wages in an Open Shop Trade Union», en *Oxford Economics Papers*, vol. 45, núm. 1, 1993, págs. 23-41, disponible en la página Web: http://www.jstor.org/stable/2663676?seq=3#page_scan_tab_contents
- BOOTH, A. L. y CHATTERJI, M.: «Union Membership and Wage Bargaining When Membership is Not Compulsory», en *Economic Journal*, vol. 105, núm. 429, 1995, págs.345-360, disponible en la página Web: http://www.jstor.org/stable/2235495?seq=1#page_scan_tab_contents.
- BOOTH, A. L.: «The Free Rider Problem and a Social Custom Theory of Trade Union Membership», en *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 100, 1985, págs. 253-261, disponible en la página Web: <http://www.hec.unil.ch/ocadot/ECOPOdocs/cadot1.pdf>
- BORJA, A.: «Deslocalización de Empresas: ¿Qué hacer?», en *Rebelión*, 11 de marzo de 2005, sin paginación a ser un artículo online consultado en la página Web: <http://www.rebelion.org/noticia.php?id=12471>
- BORJA, A.: «Deslocalización de empresas: ¿temores excesivos o peligros reales?», en *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, especial 2006, págs. 137-165, disponible en la página Web: http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/4476/4008
- BUENO MAGANO, O.: «La organización sindical», en *Derecho Laboral (Uruguay)*, núm. 121, 1982, págs. 48-70.
- CAAMAÑO ROJO, E.: «La eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales y su reconocimiento por la Dirección del Trabajo», en *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, núm. 27, 2006, págs. 19-44, disponible en la página Web: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173620058001>
- CALVO CABALLERO, P.: «La OIT, universo mental y encrucijada de hechos: Las actitudes de patronos y obreros socialistas en los primeros años de su funcionamiento», en *Studia historica. Historia contemporánea*, núm. 16, 1998 (Ejemplar dedicado a: La historia transnacional), págs. 167-184, disponible en la página Web: http://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/80113/1/La_OIT%2c_universo_mental_y_encrucijada_de.pdf
- CALVO GALLEGU, F. J.: *Códigos éticos y derechos de los trabajadores. Una aproximación práctica en las empresas españolas*, Bomarzo, Albacete, 2008, págs. 93
- CAMEJO, A. J.: «Globalización, tecnología de la información y flexibilización laboral», en *Nómaditas. revista crítica de ciencias sociales y jurídicas*, Universidad Complutense, vol. 19, núm. 3, 2008, sin paginación al ser una versión online disponible en la página Web: <http://revistas.ucm.es/index.php/NOMA/article/view/NOMA0808320421A/26360>
- CANÇADO TRINDADE, A. A.: «Derechos de solidaridad», en CERDAS CRUZ, R. y NIETO LOAIZA, R. (Comp.): *Estudios de Derechos Humanos Tomo I*, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, San José, 1994, págs. 63-73, disponible en la página Web: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/a11993.pdf>

- CANÇADO TRINDADE, A. A.: «El sistema interamericano de protección de los derechos humanos (1948-2002)», en GÓMEZ ISA, F. (Dir.): *La protección internacional de los derechos humanos en los albores del siglo XXI*, Universidad de Deusto, Bilbao, 2004, págs. 549-593.
- CANÇADO TRINDADE, A. A.: «La justiciabilidad de los derechos económicos, sociales y culturales en el plano internacional », en *Lecciones y Ensayos*, núms. 69-71, 1997-1998, págs. 53-103, disponible en la página Web: <http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/69-70-71/la-justiciabilidad-de-los-derechos-economicos-sociales-y-culturales-en-el-plano-internacional.pdf>
- CANOSA USERA, R.: «Sinopsis del artículo 28», artículo disponible en la página Web: <http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/sinopsis/sinopsis.jsp?art=28&tipo=2>
- CAÑADAS FRANCESCH, M^a.; CARAMÉS BOADA, A.; FISAS ARMENGOL, V.; GARCÍA AMADO, P.; PRANDI CHEVALIER, M.; REDONDO DE LA MORENA, G.; ROYO ASPA, J. M^a.; SANZ PASCUAL, E.; TOMÀS I COLLANTES, N.; URGELL GARCÍA, J.; VILLELLAS ARIÑO, A. y VILLELLAS ARIÑO, M.: *Alerta 2009! Informe sobre conflictos, derechos humanos y construcción de paz*, Editorial Icaria, Barcelona, 2009, págs. 221, disponible en la página Web: <http://escolapau.uab.cat/img/programas/alerta/alerta/alerta09.pdf>
- CARAZO LIÉBANA, M^a. J.: «La eficacia de la carta de derechos fundamentales en la proyectada constitución europea. En especial: los derechos sociales», Comunicación presentada en el III Congreso de Constitucionalistas de España organizado por la ACE y celebrado los días 21 y 22 de diciembre de 2004, págs. 1-13, disponible en la página Web: <http://www.idpc.es/archivo/1213087163FCI8NMCL.pdf>
- CARRILLO SALCEDO, J. A.: «El Convenio Europeo de Derechos Humanos», en GÓMEZ ISA, F. (Dir.): *La protección internacional de los derechos humanos en los albores del siglo XXI*, Universidad de Deusto, Bilbao, 2004, págs. 395-441.
- CARRILLO SALCEDO, J. A.: *Soberanía de los Estados y Derechos Humanos en Derecho Internacional Contemporáneo*, Tecnos, Madrid, 1995, pág. 174
- CARRILLO SALCEDO, J. A.: «El Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los derechos humanos: una visión crítica», en PÉREZ LUÑO, A. E. (Coord.): *Derechos humanos y constitucionalismo ante el tercer milenio*, Marcial Pons, Madrid, 1996, págs. 113-123.
- CARRILLO, J.: «Maquiladoras en México: evolución industrial y retraso sindical», en *Cuadernos del CENDES*, núm. 47, 2001, págs. 207-231, disponible en la página Web: <http://www.colef.mx/jorgecarrillo/wp-content/uploads/2012/04/PU237.pdf>
- Carta de las Naciones Unidas, consultada en su versión on-line en la página oficial de la ONU: <http://www.un.org/es/documents/charter/preamble.shtml>.
- Carta remitida por UGT-TCM Abertis, el 7 de mayo de 2009, a CGT, CFDT, CFTC, CNSF, FO y FAT UNSA de SANEF CGT, CFDT FO Y FAT UNSA de SAPN, disponible en la página Web: http://www.ugtabertis.com/wp/docs/abertis_Comite_Europeo/2009%2005%2007%20Escrito%20de%20UGT%20a%20sindicatos%20en%20Francia.pdf

- CASAL HERNÁNDEZ, J. M^a.: *Los Derechos Humanos y Su Protección: (Estudios Sobre Derechos Humanos y Derechos Fundamentales)*, Universidad Católica Andrés, Caracas, 2008, págs. 235.
- CASTELLS, M.: «¿Fin del Estado nación?», págs. 5, artículo de la Web www.insumisos.com, consultada en la página Web: <http://red.pucp.edu.pe/ridei/files/2011/08/127.pdf>
- CASTELLS, M.: «Flujos, redes e identidades: una teoría crítica de la sociedad informacional», en CASTELLS, M. (Edit.): *Nuevas perspectivas críticas en educación*, Paidós, Barcelona, 1994, págs. 13-55.
- CASTELLS, M.: *La era de la información: Economía, Sociedad y Cultura. Vol. 3: Fin de milenio*, Alianza, Madrid, 2006, págs. 486.
- CASTELLS, M.: *La era de la Información: Economía, Sociedad y Cultura, Siglo XXI*, Madrid, 1999, págs. 592.
- CAVAS MARTÍNEZ, F.: «Globalización y relaciones laborales», en *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche*, vol. 1, núm. 3, enero 2008, pág. 202-209, disponible en la página Web: <https://revistasocialesyjuridicas.files.wordpress.com/2010/09/03-tl-05.pdf>
- CAZORLA PAPIS, L.: «La inversión directa de la PYME industrial española en países en vías de desarrollo: Un análisis de los factores determinantes», en *Información Comercial Española*, núm. 761, 1997, págs. 49-66.
- CEDRÚN GUTIÉRREZ, M^a. J. y CORRALES MORENO, M^a. A.: «X Congreso Estatutario de la Confederación Europea de Sindicatos (CES).», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 47, 2003, pág. 359-385, disponible en la página Web: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/47/Doc04.pdf
- CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS: *Barómetro de abril 2013 Avance de resultados, tabulación por recuerdo de voto y escala de ideología, Estudio nº 2.984, abril 2013*, págs. 76, disponible en la página Web: http://datos.cis.es/pdf/Es2984rei_A.pdf
- CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS: *Barómetro de abril 2014, distribuciones marginales, estudio nº 3021*, abril 2014, págs. 31, disponible en la página Web: http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/Marginales/3020_3039/3021/es3021mar.pdf
- CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS: *Barómetro de noviembre 2013, Avances de resultados, estudio nº 3005*, noviembre 2013, págs. 33, disponible en la página Web: http://datos.cis.es/pdf/Es3005mar_A.pdf
- CHANCERELLE DE MACHETE, R.: «Los principios estructurales de la Constitución y la revisión constitucional en Portugal», en *Revista de Estudios Políticos, nueva época*, núms. 60-61, abril-septiembre, 1988, págs. 913-934, disponible en la página Web: <http://dialnet.unirioja.es/ejemplar/3272>
- CHON, I. y GOODWIN-GILL, G.: *Los niños soldados, un estudio para el Instituto Henry Dunant, GI Ginebra*, Editorial Fundamentos/ Cruz Roja Juventud, Madrid, 1997, págs. 270.

- CHUECA SANCHO, A.: «Por una Europa de los derechos humanos: La adhesión de la Unión Europea al Convenio Europeo de derechos humanos.», en FERNÁNDEZ SOLA, N. (Coord.): *Unión Europea y derechos fundamentales en la perspectiva constitucional*, Dykinson, Madrid, 2004, págs. 37-59.
- CIOSL: «El mercado mundial: un reto primordial para el sindicalismo (capítulos 2º y 3º)», en ARRIOLA, J. (Edit.): *Globalización y Sindicalismo. La respuesta sindical a la globalización*, Germania, Alzira, 2001, vol. 3, págs.53-116, disponible en la página Web: <http://www.ehu.eus/Jarriola/vol3.pdf>
- CIOSL: «Globalización de la justicia social, el sindicalismo en el siglo XXI», en ARRIOLA, J. (Edit.): *Globalización y Sindicalismo. La respuesta sindical a la globalización*, Germania, Alzira, 2001, vol. 3, pág.117- 140, disponible en la página Web: <http://www.ehu.eus/Jarriola/vol3.pdf>
- CIOSL: *Una guía sindical sobre la mundialización*, CIOSL, 2º Edición, Bruselas, 2004, págs. 184, disponible en la página Web: http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub829_GUIA_SINDICAL SOBRE LA MUNDIALIZACION_%28segunda_edicion%29.pdf
- CIOSL: *Zonas francas de exportación: explotación máxima para un desarrollo mínimo*, Organizaciones Sindicales Libres, Bruselas, septiembre 2003, págs. 23, disponible en la página Web: http://www.fiteqa.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc20423_Zonas_francas_de_exportacion_explocion_maxima_para_un_desarrollo_minimo.pdf
- COALITION TO STOP THE USE OF CHILD SOLDIERS: *AFR 04/02/00 Coalición para acabar con la utilización de niños soldados. Etiopía y Eritrea: ¿Un dividendo de paz para los niños soldados?*, Londres, julio 2000, sin paginación al ser un recurso online disponible en la página Web: <https://www.amnesty.org/download/Documents/132000/afr040022000es.pdf>
- Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores del Grupo Inditex, disponible en la página Web: <https://www.inditex.com/documents/10279/88163/Conducta-de-fabricantes-y-proveedores.pdf/d296b971-36d9-4745-a2a7-759f0fb70005>
- Código de Conducta de SKF, Göteborg, 1 de noviembre de 2006, págs. 2 disponible en la página Web: http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/SKF/skf_ifa_spa.pdf
- CODURAS, A.: *Responsabilidad Social Empresarial y Emprendimiento en España*, Instituto de Empresa, núm. 10, págs. 42, disponible en la página Web: http://antigua.gem-spain.com/Mis%20archivos/Informes%20Especiales/Responsabilidad%20social%20y%20emprendimiento%20en%20Espana_final_1.pdf
- COMAS MEDINA, A.: «Las maquiladoras en México y sus efectos en la clase trabajadora», noviembre 2002, sin más datos al ser un artículo disponible en la página Web: <http://rcci.net/globalizacion/2002/fg296.htm>
- COMISIÓN MUNDIAL SOBRE LA DIMENSIÓN SOCIAL DE LA GLOBALIZACIÓN: *Por una globalización justa: crear oportunidades para todos*, OIT, Ginebra, 2004, págs. 185, disponible en la página Web: <http://www.ilo.org/public/spanish/wcsdgd/docs/report.pdf>

COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS MÉXICO: *Pacto internacional de los Derechos Económicos, sociales y culturales, y su protocolo facultativo*, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México D. F., 2012, págs. 25, disponible en la página

Web:
<http://www.cndh.org.mx/sites/all/fuentes/documentos/cartillas/7%20cartilla%20pacto%20internacional%20der%20econ%C3%B3micos%20sociales%20culturales.pdf>

Competitividad empleo estable y cohesión social, Declaración para el diálogo social 2004, 8 de julio de 2004, disponible en la página Web:
<http://personal.us.es/jesusacruz/declaraciondsocial.pdf>

Compromiso 2020 en Responsabilidad Social Empresarial Natra, Consejo de Administración de Natra y Gosban, 2013, págs. 14, disponible en la página Web:
http://natra.es/images/descargas/rse/2013_5_13_NAT_Compromiso_RSE_2020_es.pdf

COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN: Acuerdo Marco Europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo COM (2007) 686 final, Bruselas, 8 noviembre, 2007, disponible en la página

Web:
<http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/acuerdoMarcoEuropeo.pdf>

COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN: Colaboración para el cambio en una Europa ampliada: Potenciar la contribución del diálogo social europeo, Bruselas, 12.8.2004 COM (2004) 557 final, págs. 24, disponible en la página Web:
<http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2004/ES/1-2004-557-ES-F1-1.Pdf>

Comunicado de prensa de la OIT de 28 de septiembre de 1998, disponible en la página Web: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008506/lang-es/index.htm#note1

Conclusiones de la Coordinadora de la Red Sindical Latinoamérica y España Repsol celebrada en Cartagena – Murcia (España), 28, 29 y 30 de Mayo de 2012, págs. 6, disponible en la página Web:
http://diarium.usal.es/wsr_proyecto/files/2013/09/Conclusiones_de_la_Coordinadora_de_la_Red_Sindical_Latinoamerica_y_Espana_Repsol_celebrada_en_Cartagena_-_Madrid_Espana.pdf

Conclusiones de la Red Sindical Repsol, Quito (Ecuador), 17, 18 y 19 de junio 2013, págs. 8, disponible en la página Web:
http://www.fiteqa.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc162103_Conclusiones.pdf

Conclusiones de la reunión de la Red Sindical Repsol celebrada en Cartagena de Indias (Colombia), 6 a 8 de julio 2009, págs. 7, disponible en la página Web:
http://www.fiteqa.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc21470_Conclusiones_de_la_reunion_de_la_Red_Sindical_Repsol.pdf

Conclusiones del Pleno de la Red Sindical Repsol celebrada en Santa Cruz de la Sierra (Bolivia), 26 a 28 de septiembre de 2011, págs. 6, disponible en la página Web:
http://www.fiteqa.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc81530_Conclusiones_del_Pleno_de_la_Red_Sindical_de_REPSOL.pdf

Conclusiones II Seminario Sindical Repsol-Ypf Latinoamérica-Caribe-España, Buenos Aires, 9 a 11 de octubre de 2006 Buenos Aires, 2006, págs. 4, disponible en la página Web:

http://www.fiteqa.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc22959_Conclusiones_2_Seminario_Sindical_Repsol_-YPF_-Latinoamerica_-Caribe_-Espana_.pdf

Conclusiones III Seminario Sindical Repsol-Ypf América Latina- Caribe- España, Lima, del 15 a 17 de octubre de 2007, págs. 3, disponible en la página Web: http://www.industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc120932_Conclusiones_3er._Seminario_Sindical_REPSOL-YPF_America_Latina_-Caribe_-Espana_Lima_-_15_al_17_de_octubre_de_2.007.pdf

CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS: *Nota de reflexión, Más y mejores acuerdos marco de empresa europeos: fortaleciendo a los sindicatos en las negociaciones transnacionales con empresas multinacionales*, adoptada por el Comité Ejecutivo, 5-6 junio 2012, págs. 11, disponible en la página Web: http://www.celds-uclm.es/celds/resources/source/AMInternacionales_UE.pdf

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LAS AMERICAS: *Procesos de autoreforma sindical en las américas Avances del Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical (GTAS) en 2009*, CSA-TUCA, São Paulo, 2010, pág. 190, disponible en la página Web: http://www.csa-csi.org/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=771&Itemid=363&lang=es

CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *Índice global de los derechos de la CSI. Los peores lugares del mundo para los trabajadores y trabajadoras*, ITUC, CSI, IGB, 2014, consultada en la publicación digital en la página Web: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_ra_2014_esp_v2.pdf

CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *Países en situación de riesgo. Violaciones de los derechos sindicales*, ITUC, CSI, IGB, 2013, consultada en la publicación digital en la página Web: <http://www.ituc-csi.org/paises-en-situacion-de-riesgo?lang=es>

Congreso Internacional sobre los Derechos Humanos, la segunda controversia de Valladolid, celebrado en Valladolid los días 18, 19 y 20 de octubre de 2006, sus conclusiones son obtenidas de la página Web: http://www3.uva.es/simancas/congreso_derechos_humanos_Valladolid/programa/conclusiones.htm

CONSEJO MUNDIAL DE TRABAJADORES DE TENARIS: México, Días de acción 18 a 24 de febrero 2013, sin paginación al ser una versión online disponible en la página Web: http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/Mexico2013/a5-mexico-tenaris_es_web.pdf

CONSEJO SINDICAL UNITARIO DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: *Tipos de sindicatos de trabajadores, practicando la libertad sindical*, OIT, Costa Rica, 2011, págs. 8, disponible en la página Web: <http://www.sitet.or.cr/documentos/2012/CSU/Tiposdesindicatosdetrabajadores.pdf>

Constitución francesa de 4 de noviembre de 1848, traducción localizada en la página Web: <http://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/evolucion/textos/cf1848.htm>

Constitución política de Chile, disponible en la página Web: http://www.oas.org/dil/esp/constitucion_chile.pdf

Constitución Portuguesa del 2 de abril de 1976, ubicada en la página Web:
<http://confinder.richmond.edu/admin/docs/portugalsp.pdf>

COOPER, F. (CAMPOS SERRANO, A. Traductora): «¿Para qué sirve el concepto de globalización? La perspectiva de un historiador africanista», en *Nova Africa*, núm. 10, enero 2002, págs. 1-21, disponible en la página Web:
https://www.uam.es/personal_pdi/derecho/acampos/Cooper_globalization.pdf
Original en inglés ubicada en *African Affairs*, vol. 100, núm. 399, abril 2001, págs. 189-214.

CORTÉS RODAS, F.: «Neoliberalismo, globalización y pobreza», en *Estudios Políticos (Medellín)*, núm. 22, enero-junio 2003, págs. 151-167, disponible en la página Web:
<http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/estudiospoliticos/article/viewFile/17592/15150>

CORTINA, R.: «Organización sindical internacional: el caso de la UNI-sindicato global del sector servicios», en *Derecho laboral*, núm. 234, junio 2009, págs. 291-299.

CORTINA, R.: *La dimensión trasnacional de la negociación colectiva los acuerdos marcos globales*, UNI global Américas, Friedrich Ebert Stiftung Argentina, Buenos Aires, 2011, series aportes núm. 14, págs. 24, disponible en la página Web:
<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/08674.pdf>

CRUZ SOTO, L. A.: «Hacia un concepto de globalización», en *Revista de correeduría y administración*, núm. 195, octubre- diciembre 1999, págs.31-48, disponible en la página Web: <http://www.ejournal.unam.mx/rca/195/RCA19504.pdf>

CRUZ VILLALÓN, P.: «Formación y evolución de los derechos fundamentales», en *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 25, enero-abril 1989, págs. 35-62, disponible en la página Web:
<http://www.cepc.gob.es/gl/publicaci%C3%B3ns/revistas/revistas-electronicas?IDR=6&IDN=327&IDA=24923>

CSI: *Establecimiento del Consejo Global Unions*, Circular núm. 3, 18 de enero de 2007, disponible en la Web: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/No_03_-_Consejo_Global_Unions.pdf

CURSÍN VILLALOBOS, P.: «Derechos humanos en el trabajo», en HERRERA VERGARA, J. R. (Dir.): *Globalización laboral y de la seguridad social*, Universidad del Rosario, Bogotá, 2007, págs. 95-106.

DAUGAREILH, I.: «Responsabilidad social de las empresas transnacionales: análisis crítico y prospectiva jurídica», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 27, núm. 1, 2009, págs. 77-106, disponible en la página Web:
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3036503>

DE ASÍS ROIG, R.: «Bobbio y los derechos humanos.», en LLAMAS, A. (Edit): *La figura y el pensamiento de Norberto Bobbio*, Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas, Universidad Carlos III, Madrid, 1994, págs.169-185, disponible en la página Web:
http://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/9293/bobbio_asis_1994.pdf?sequence=1

DE BENITO, R.: «Los sindicatos en la globalización», en *Cursos de verano de la Universidad Complutense de Madrid*, publicado en *La Insignia*, España, julio 2007, sin paginación al ser un artículo online disponible en la página Web:
http://www.lainsignia.org/2007/agosto/econ_002.htm

- DE CASTRO Y BRAVO, F.: *La persona jurídica*, Civitas, Madrid, 1984, págs. 310.
- DE DOMINGO PÉREZ, T.: «El problema de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales desde una perspectiva histórica», en *Revista de la facultad de ciencias sociales y jurídicas de Elche*, vol. I, núm. 1, julio 2006, págs. 291-301, disponible en la página Web: <http://revistasocialesyjuridicas.files.wordpress.com/2010/09/01-tl-03.pdf>
- DE LA CÁMARA ARILLA, C. y PUIG GÓMEZ, A.: «Deslocalizaciones: ¿mito o realidad?; el caso español frente a los países de Europa central y oriental», en *Revista de Economía Mundial*, núm. 16, 2007, págs. 169- 193, disponible en la página Web: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=86601608>
- DE LA FUENTE LAVÍN, M.: «División internacional del trabajo», en HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, J.; GONZÁLEZ, E. y RAMIRO, P. (Edits.): *Diccionario crítico de empresas transnacionales*, Icaria, Hegoa y OMAL, 2012, extracto online disponible en la página Web: <http://omal.info/spip.php?article4837>
- DE LA O, M^a. E.: «Entre la flexibilidad, el trabajo fragmentado y la precariedad laboral. Las trabajadoras de la maquila del norte y centro de México», en *V Congreso Nacional AMET 2006, Trabajo y Reestructuración: los Retos del Nuevo Siglo*, págs. 16, disponible en la página Web: <http://www.izt.uam.mx/amet/vcongreso/webamet/indicedemesa/ponencias/Mesa%2010/Delaom10.pdf>
- DE LA PEÑA, G.: «Individualismo vs cultura comunitaria en el fin del milenio», en *Espiral*, vol.1, núm. 3, mayo-agosto 1995, págs. 19-27, disponible en la página Web: <http://www.redalyc.org/pdf/138/13810302.pdf>
- DE LA PUEBLA PINILLA, A.: *La responsabilidad civil del sindicato: un estudio sobre la responsabilidad derivada de la actividad sindical*, La Ley-UAM, Alcobendas, 2000, págs. 623.
- DE LEÓN LÁZARO, G.: «La globalización y su impacto en América latina», en *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, núm. 43, 2010, págs. 355-372, disponible en la página Web: <http://www.rcumariacristina.net:8080/ojs/index.php/AJEE/article/view/20/16>
- DE SEBASTIÁN, L.: «Globalización: mitos y realidades», en BARTLETT, E. R. y BARDAJÍ, M^a. D. (Coords.): *Globalización y Derechos Humanos*, Librería Bosch, Barcelona, 2010, págs. 23-33.
- DE SENARCLENS, P.: *Crítica de la globalización*, Ediciones Bellaterra, Biblioteca del ciudadano, Barcelona, 2004, págs. 130.
- DE VEGA GARCÍA, P.: «La eficacia frente a los particulares de los derechos fundamentales (la problemática de la Drittwirkung der grundrechte)», pertenece a AGUIAR DE LUQUE, L. (Coord.): *Constitución, estado de las autonomías y justicia constitucional : (libro homenaje al profesor Gurmésindo Trujillo)*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2005, págs. 687-707, se ha consultado en la página Web: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/340/32.pdf>
- DE VEGA GARCÍA, P.: «La eficacia frente a particulares de los derechos fundamentales (la problemática de la Drittwirkung der Grundrechte)», en *Pensamiento Constitucional*, núm. 9, 2003, págs. 25-43, disponible en la página Web: <http://ezproxybib.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/article/download/3335/3183>

DE VEGA GARCÍA, P.: «La eficacia horizontal del recurso de amparo el problema de la Drittwirkung der grundrechte», en AA. VV.: *Garantías jurisdiccionales para la defensa de los derechos humanos en Iberoamérica*, Universidad Nacional Autónoma de México, México D. F., 1992, págs. 409-427, disponible en la página Web: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/685/19.pdf>

DE VERDA Y BEAMONTE, J. R.: «Eficacia privada de los derechos fundamentales y recurso de amparo», en *Revista boliviana de derecho*, núm. 13, enero 2012, págs. 40-59, disponible en la página Web: <http://www.scielo.org.bo/pdf/rbd/n13/n13a04.pdf>

DECISIÓN DE LA COMISIÓN de 20 de mayo de 1998 relativa a la creación de Comités de diálogo sectorial para promover el diálogo entre los interlocutores sociales a escala europea [notificada con el número C (1998) 2334] (98/500/CE), pág. L 225/27- L 225/28, disponible en la página Web: <http://eurlex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31998D0500&from=ES>

Declaración de Derechos Humanos Emergentes Monterrey 2007, disponible en la página Web: <http://www.idhc.org/cat/documents/Biblio/DUDHE.pdf>

Declaración de Independencia de los Estado Unidos de América del 4 de julio de 1776, traducción consultada en la página Web: <http://enclase.defensordelpueblo.es/MaterialDocumental/IndependenciaEstadosUnidos.pdf>

Declaración de intenciones para una formación sindical transnacional en Europa, firmada en Berlín, el 29 de noviembre de 2012, disponible en la página Web: http://www.igmetall.de/declaration_es_9e9ffd1bc21d11db8ab414e1a880321d7fa3ea83.pdf

Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima séptima reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008, págs. 24, disponible en la página Web: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf

Declaración de los derechos del Hombre y del ciudadano de 1793, votada por la Convención Nacional el 23 de junio de 1793, e incorporada como preámbulo a la Constitución de 24 de junio de 1793, consultada en la página Web: <http://www.tendencias21.net/derecho/attachment/93036/>

Declaración de los Derechos y Deberes del Ciudadano, 26 de agosto de 1789, traducción consultada en la página Web: http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/root/bank_mm/espagnol/es_ddhc.pdf

Declaración de Virginia de 12 de junio de 1776, traducción disponible en la página Web: [http://www.unav.edu/departamento/constitucional/files/file/Derecho%20constitucional/Declaracion%20de%20derechos%20de%20Virginia%20\(1776\).pdf](http://www.unav.edu/departamento/constitucional/files/file/Derecho%20constitucional/Declaracion%20de%20derechos%20de%20Virginia%20(1776).pdf)

Declaración para el impulso de la economía, el empleo, la competitividad y el progreso social, Madrid, 29 de julio de 2008, disponible en la página Web: http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc14606_Declaracion_para_el_Impulso_de_la_Economia,_el_Empleo,_la_Competitividad_y_el_Progreso_Social.pdf

Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo. Adoptada por la XXVI reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Filadelfia el 10 de mayo de 1944, apartado

III, e, en OIT: *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y textos seleccionados*, OIT, Ginebra, 2010, págs. 97, disponible en la página Web: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/leg/download/constitution.pdf>

Declaración sobre los derechos sociales y las relaciones laborales en Volkswagen, 6 de junio 2002, Bratislava, págs. 3, disponible en la página Web: <http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Volkswagen/vwspanish.pdf>

Declaración y Programa de Acción de Viena Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena, 14-25 de junio de 1993; Doc N.U. A/CONF.157/23, 12 de julio de 1993, disponible en la página Web: <http://www.cinu.org.mx/temas/dh/decvienapaccion.pdf>

DEL ARENAL MOYÚA, C.: «Mundialización, creciente interdependencia y globalización en las relaciones internacionales», en AA. VV.: *Cursos de derecho internacional y relaciones internacionales de Vitoria-Gasteiz 2008*, Universidad del País Vasco, 2009, págs. 181-268.

DELGADO, T.: «Corriente iusnaturalista de los derechos humanos», consultado en la página Web: <http://gabi3959.blogspot.com.es/>.

DIÉGUEZ CUERVO, G.: «Una ponencia sobre la "deslocalización"», en *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2009, págs. 1131-1137.

DÍEZ-PICAZO, L. M^a.: *Sistema de derechos fundamentales*, Thomson civitas, 3^o edición, Cizur Menor, 2008, págs. 597.

DOLADO, J. J.; FELGUEROSO, F. y JANSEN, M.: «¿Qué explica la resistencia a las reformas laborales en España?», en DOLADO, J.J. y FELGUEROSO, F. (Coords.): *Propuesta para la reactivación laboral en España*, FEDEA, 2009, págs. 79, disponible en la página Web: http://www.crisis09.es/PDF/Propuesta_reactivacion_laboral.pdf

DOZ, J. y BOIX, I.: «Ante el segundo Congreso de la CSI», en *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*, núm. 14, junio 2010, págs. 351-366, disponible en la página Web: http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub15602_n_14._Desarrollo_sostenible_y_politicas_publicas_en_Espana.pdf

DOZ, J.: *Informe sobre la situación sociolaboral y sindical de China*, CC.OO., Madrid, julio 2008, págs. 76, disponible en la página Web: http://www.industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc29354_Informe_sobre_la_situacion_sociolaboral_y_sindical_en_China.pdf

DRIBBUSCH, H. y BIRKE, P.: *Los Sindicatos en la República Federal de Alemania Organización, Condiciones Generales, Desafíos*, Friedrich Ebert Stiftung, Berlín, 2012, págs. 20, disponible en la página Web: <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/09326.pdf>

DUBOIS, A.: «Una globalización sesgada», en *Mientras Tanto*, núm. 70 (Ejemplar dedicado a: La globalización de la economía), 1997, págs. 67-48.

DUNNING, J. H.: «Re-evaluating the benefits of foreign direct investment», en *Transnational Corporations*, vol. 3, núm. 1, 1994, págs. 23-51, disponible en la página Web: http://unctad.org/en/docs/iteiitv3n1a3_en.pdf

DUPUY, P. M.: «International Law: Torn Between Coexistence, Cooperation and Globalization. General Conclusions», en *European Journal of International Law*, vol. 9, núm. 2, 1998, págs. 278-286, disponible en la página Web: <http://www.ejil.org/pdfs/9/2/1490.pdf>

DURÁN LÓPEZ, F.: «El papel del sindicato en el nuevo sistema constitucional», en *Revista de política social*, núm. 121, enero-marzo 1979, págs. 159-173, disponible en la página Web: <http://www.cepc.gob.es/publicaciones/revistas/fondo-historico?IDR=10&IDN=881&IDA=20713>

EBRD: *Transition Report 2004*, Banco Europeo para la Reconstrucción y el Desarrollo, Londres, 2005, págs. 204, disponible en la página Web: <http://www.ebrd.com/downloads/research/transition/TR04.pdf>

Entrevista a Isidor Boix, disponible en la página Web: <http://www.porexperiencia.com/articulo.asp?num=61&pag=04&titulo=Isidor-Boix-%93En-Bangladesh-el-problema-de-fondo-son-las-limitaciones-a-la-libertad-sindical%94>

Entrevista a Jeff Vogt, disponible en la página Web: <http://www.ituc-csi.org/bangladesh-y-su-legislacion?lang=es>.

ERMIDA URIARTE, O.: «Deslocalización, globalización y derecho del trabajo», en *IUSLabor*, núm. 1, 2007, págs. 1-17, disponible en la página Web: <http://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/57944/68007>

ESPINOSA, M.: «Relaciones Laborales para la Democracia. Notas para un debate necesario», en *Temas Laborales* núm. 1, artículo principal, sin paginación al ser una versión online del artículo disponible en la página Web: http://www.dt.gob.cl/m/1620/articles-60331_temalab_1.pdf

ESPÓSITO, C. D.: «Soberanía e igualdad en el Derecho Internacional», en *Anuario de la Facultad de derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, núm.13, 2009, págs. 291-310, disponible en la página Web: <https://www.uam.es/otros/afduam/pdf/13/soberania-e-igualdad-carlos-esposito.pdf>

Estatuto de la Corte Internacional de Justicia Anexo a la Carta de la Organización de las Naciones Unidas, adoptado el 26 de junio de 1945, disponible en la página Web: <http://www.icj-cij.org/homepage/sp/icjstatute.php>

Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional, A/CONF.183/9, de 17 de julio de 1998, enmendado por los procèsverbaux de 10 de noviembre de 1998, 12 de julio de 1999, 30 de noviembre de 1999, 8 de mayo de 2000, 17 de enero de 2001 y 16 de enero de 2002, disponible en la página Web: [http://www.un.org/spanish/law/icc/statute/spanish/rome_statute\(s\).pdf](http://www.un.org/spanish/law/icc/statute/spanish/rome_statute(s).pdf)

Estatutos Confederales de UGT, aprobados por el Congreso Confederal, núm. 41, celebrado del 10 al 13 de abril de 2013, Madrid, disponible en la página Web: http://portal.ugt.org/ugtpordentro/estatutos_confederales_UGT_41_congreso.pdf

Estatutos de CS de CC.OO de 2008, aprobados por el 9º Congreso Confederal celebrado en Madrid 17,18,19 y 20 de diciembre de 2008, consultado en la página Web: <http://www.ccoo.es/comunes/estatico/CSCCOO/documentos/estatutos.pdf>

Estatutos de CS de CC.OO., aprobados por el 10º Congreso Confederal, celebrado los días 21,22, y 23 de febrero de 2013, Madrid, modificados por el Consejo Confederal, en su reunión del 10 y 11 diciembre de 2014, disponible en la página Web: <http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/5/o25343.pdf>

Estatutos de la Confederación Nacional del Trabajo (C.N.T.), aprobados en 2011, disponibles en la página Web: <http://cnt.es/sites/default/files/estatutos-cnt.pdf>

Estatutos de la Confederación Sindical Internacional, adoptados por el Congreso Fundador de la CSI en Viena, noviembre de 2006 y enmendados por el 2º Congreso Mundial de CSI en junio de 2010, Vancouver y enmendados a su vez por el 3º Congreso Mundial de CSI en mayo de 2014, Berlín págs. 30, disponible en la página Web: <http://www.ituc-csi.org/estatutos-y-reglamentos-de-la-csi>

Estatutos de la Federación Estatal Agroalimentaria de CC.OO, aprobados en el III congreso Confederal del abril de 2009, disponibles en la página Web: http://www.agroalimentaria.ccoo.es/comunes/recursos/21/doc26930_Estatutos_de_la_Federacion_Agroalimentaria_de_CCOO..pdf

Estatutos de la Unión Sindical de CC.OO. Navarra, aprobados en el Congreso X de CC.OO Navarra celebrado el 14 de diciembre de 2012 en Pamplona, disponibles en la página Web: <http://www.navarra.ccoo.es/comunes/recursos/17441/1475199-Estatutos.pdf>

Estatutos de Unión Obrera Metalúrgica consultados en la página Web: <http://uomsn.org.ar/Docs/ESTATUTO-UOM.doc>

Estudio del BM sobre la globalización situado en su página Web: <http://www.bancomundial.org/temas/globalizacion/cuestiones2.htm>

ETXEZARRETA, M.: «Algunos rasgos de la globalización», en AA. VV.: *Globalización capitalista luchas y resistencias*, Virus, Barcelona, págs. 13-43, disponible en la página Web: <http://www.viruseditorial.net/pdf/Globalizaci%F3n%20capitalista.pdf>

Extracto de la Biblia consultada en la página Web: <http://media.lidscdn.org/pdf/lids-scriptures/holy-bible/holy-bible-spa.pdf>

FÁTAS, G.: «Código de Hammurabi - ordenación temática», Departamento de *Historia antigua-Universidad de Zaragoza*, págs. 20, disponible en la página Web: <http://www.unizar.es/hant/POA/hammtemas.pdf>

FAUCHÈRE, B.: «La responsabilidad social de las empresas y los códigos de conducta ¿nuevos retos o viejos debates?», en *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, vol. 1, núm. 14, 2006, págs. 93-124, disponible en la página Web: http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/download/3444/3082

FEDERACIÓN DE INDUSTRIA TEXTIL-PIEL, QUÍMICAS Y AFINES DE CC.OO. (FITEQA-CC.OO.): «La Acción Sindical Internacional: componente imprescindible de la estrategia sindical, referencia necesaria en la acción sindical diaria. Anotaciones desde la experiencia sindical en las Industrias de la Moda y de la Química», en *Cuaderno adjunto a la Guía de Defensa del Trabajo en la Globalización*, 2007, págs. 33, sin más datos al ser un documento online disponible en la página Web: http://www.industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc20770_La_Accion_Sindical_Internacional_componente_imprescindible_de_la_estrategia_sindical_referencia_necesaria_en_la_accion_sindical_diaria.pdf

FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS METALÚRGICAS: *Directrices sobre redes sindicales de EMT*, FITIM, Ginebra, 2010, págs. 11, disponible en la página Web: http://diarium.usal.es/wsr_proyecto/files/2013/09/DirectricesRedesSindicales.pdf

FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS METALÚRGICAS: Programa de Acción de la FITIM 2009-2013, aprobado por el 32º Congreso Mundial de la FITIM Gotemburgo (Suecia), 24-28 de mayo de 2009, sin

paginación al ser un documento online disponible en la página Web: http://www.industrialunion.org/es/archive/imf/programa-de-accion-de-la-fitim-2009-2013_ Y el prefacio de RAINA, J. consultado en la página Web: <http://www.industrialunion.org/es/archive/imf/prefacio>

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J.: «La Responsabilidad social corporativa de las empresas internacionales: de los códigos de conducta a los acuerdos marco globales en la protección de los derechos laborales fundamentales (con el trasfondo del diálogo con la negociación colectiva)», adscrita a la Ponencia Derechos de negociación colectiva ante una economía globalizada, en *X Congreso Europeo de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Sevilla, España, 21 al 23 Septiembre de 2011, págs. 16, disponible en la página Web: http://www.europeanrights.eu/public/commenti/dominguez_testo.pdf

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J.: «Los sujetos protagonistas de los Acuerdos Marco Internacionales», en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 28, 2012, págs. 23.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J.: *De la condicionalidad social a los Acuerdos Marco Internacionales*, Thomson Reuters- Aranzadi, Pamplona, 2012.

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: «Nuevos tiempos para el movimiento sindical: balance y retos a comienzos del siglo XXI», en *Pecvnia*, núm. 7, 2008, págs. 45-71, disponible en la página Web: <http://revpubli.unileon.es/ojs/index.php/Pecvnia/article/view/688>

FERNÁNDEZ PONS, X.: «Globalización económica, soberanía de los estados y políticas sociales: funciones y retos del derecho internacional ante el “trilema” de la globalización», en *Sociedad Global, Revista de relaciones internacionales y ciencias políticas*, mayo 2009, sin paginación al ser una versión online disponible en la página Web: <http://www.eumed.net/rev/sg/03/xfp.htm>

FERNÁNDEZ SÁNCHEZ, P. A.: «Presentación», en FERNÁNDEZ SÁNCHEZ, P. A. (Edit.): *La Desprotección Internacional de los Derechos Humanos (a la luz del 50 aniversario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos)*, Universidad de Huelva, Huelva, 1998, págs. 11-15.

FERNÁNDEZ SÁNCHEZ, P. A.: *Las obligaciones de los Estados en el marco del Convenio Europeo de derechos humanos*, Ministerio de Justicia, Centro de publicaciones, Madrid, 1987, págs. 224.

FERNÁNDEZ, E.: *Teoría de la justicia y derechos humanos*, Debate, Madrid, 1984, págs. 244.

FERNÁNDEZ-GAGO, R. y MARTÍNEZ-CAMPILLO, A.: «Naturaleza Estratégica de la Responsabilidad Social Empresarial», en *GCG Georgetown University – Universia*, vol. 2, núm. 2, 2008, págs. 116-125, disponible en la página Web: <http://gcg.universia.net/article/view/341/naturaleza-estrategica-responsabilidad-social-empresaria->

FERNÁNDEZ-OTHEO, C. M.; LABRADOR SALAS, L. y MYRO SÁNCHEZ, R.: «Deslocalización de empresas y actividades productivas en España. Una primera aproximación», en *Colección Mediterráneo económico nuevos enfoques de marketing y la creación del valor*, núm. 11, abril, 2007, págs. 57-78, disponible en la página Web: <http://www.publicacionescajamar.es/pdf/publicaciones-periodicas/mediterraneo-economico/11/11-163.pdf>

- FERRAJOLI, L.: «Sobre los derechos fundamentales», en *Cuestiones constitucionales*, núm. 15, 2006, págs.113-136, disponible en la página Web: <http://idh.uv.es/principiaiuris/articulos/ferrajoli/4.pdf>
- FERREIRO APARICIO, J.; GÓMEZ VEGA, C. y RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, C.: «Deslocalización e inversión extranjera directa. Incidencia en la economía vasca», en *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época*, núm. 1, 2008, págs. 21-40, disponible en la página Web: <http://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/download/370/333>
- FERREIRO, J.; BEA, E.; GÓMEZ, M^a, C. y INTXAUSTI, M^a. Á.: «Teoría Insider-Outsider y temporalidad en el mercado de trabajo español», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales*, núm. 51, 2004, págs. 31-53, disponible en la página Web: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/51/Inf02.pdf
- FLORES SÁNCHEZ, G.: «La acción sindical y las dinámicas de deslocalización internacional», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 28, núm. 1, 2010, págs. 64-86, disponible en la página Web: <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA1010120065A/32215>
- FMI: *La globalización: ¿Amenaza u oportunidad?*, Fondo Monetario Internacional, abril 2000, sin paginación versión online, disponible en la página Web: <http://www.imf.org/external/np/exr/ib/2000/esl/041200s.htm>
- FONSECA MORILLO, F. J.: «La gestación y el contenido de la Carta de Niza», en MATIA PORTILLA, F. J. (Dir.): *La protección de los derechos fundamentales en la Unión Europea*, Civitas, Madrid, 2002, págs. 87-10.
- FRANCO, J.; MARCOS-SÁNCHEZ, J. y BENOÎT, C.: *Negociación colectiva articulada: una propuesta estratégica*, OIT/ PLADES, Lima, 2001, págs. 225, disponible en la página Web: <http://white.oit.org.pe/sindi/general/documentos/negcolart.pdf>
- FREEMAN, R. B. y MEDOFF, J. L.: «Las dos caras del sindicalismo», en ALBA RAMÍREZ, A. (Comp.): *Teoría económica y análisis empírico de los sindicatos*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1992, págs. 441-467.
- FREIXES SANJUÁN, T.: «Derechos fundamentales en la unión europea. Evolución y prospectiva: La construcción de un espacio jurídico europeo de los derechos fundamentales», en *Revista de Derecho Constitucional Europeo*, núm. 4, 2005, versión online sin paginar, disponible en la página Web: <http://www.ugr.es/~redce/REDCE4/articulos/02freixes.htm>
- FRENTE DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE MÉXICO (FTE): «La “unificación” sindical de la CIOSL-CMT», en *Energía*, FTE de México, vol. 6, núm. 78, 2006, sin paginación al ser una versión online disponible en la página Web: <http://www.fte-energia.org/pdf/e78-30-35.pdf>
- FUJII GAMBERO. G.: «Efectos laborales de la integración comercial asimétrica», en GARCÍA LASO, A. y SANGUINETI RAYMOND, W.: *Globalización económica y relaciones laborales*, Alquilafuente 59, Ediciones Universidad de Salamanca, Salamanca, 2003, págs. 65-81.
- FUNDACIÓN CENTRO DE RECURSOS AMBIENTALES DE NAVARRA (Edit.): *Guía metodológica para implantar planes de actuación de RSE en las Pymes navarras metodología InnovaRSE Planes de Actuación de RSE*, Programa emplea verde 2007-2015, Fondo Social Europeo, Fundación Biodiversidad y Fundación, Centro de

Recursos Ambientales de Navarra, Pamplona, 2010, págs. 72, disponible en la página Web: <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/0F81C85F-CDF9-4D5D-93ED-9CBB45ACC1E0/157644/GUIAPLANESDEACTUACIONRSE.pdf>

FUSTER GARCÍA, B.; MARTÍNEZ MORA, C. y PARDO ALÉS, G.: «La deslocalización productiva como estrategia de competitividad: Un estudio de casos de empresas de calzado de la provincia de Alicante», artículo elaborado en el *Departamento de Análisis Económico Aplicado e Instituto de Economía Internacional Universidad de Alicante*, págs. 1-29, disponible en la página Web: <http://www.aecr.org/web/congresos/2006/ATVII/ATVII-18.pdf>

Gaceta sindical, Edición especial, núm. 163, junio, 2013, sin paginación puesto que es una versión online disponible en el la página Web: <http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/6/o25141.pdf>

GALA, M.: «El proceso globalizador en perspectiva», en *Principios*, núm. 1, 2005, págs. 71-102, disponible en la página Web: http://www.fundacionsistema.com/media/PDF/Ppios2_M.Gala.pdf

GALLARDO MOYA, R.: «Democracia sindical interna y formas de participación», en *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*, CC.OO. núm. 16, junio 2011, págs. 225-240, disponible en la página Web: http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub35877_n_16._Sindicalismo,_trabajo_y_democracia.pdf

GALLARDO MOYA, R.: «La articulación de los derechos colectivos y del sujeto sindical en los empresarios complejos», en GAETA, L. y GALLARDO MOYA, R.(Dirs.): *Los Empresarios complejos: un reto para el derecho del trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2010, págs. 225-268.

GALLARDO MOYA, R.: *Democracia sindical interna: un análisis jurídico*, Trotta, Madrid, 1996, págs. 258.

GALLARDO RAMIRO, M. V.: *Deslocalización empresarial e inversión directa internacional*, MPRA Paper, Munich , junio 2010, págs. 104 , disponible en la página Web: http://mpra.ub.uni-muenchen.de/23228/1/MPRA_paper_23228.pdf

GALLIN, D.: «Acuerdos Marco Internacionales: una nueva valoración», en PAPADAKIS, K. (Edit.): *Diálogo social y acuerdos transfronterizos*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2009, págs. 39-92.

GALLIN, D.: «Sindicalismo y nuevo orden mundial», en ARRIOLA, J. (Edit.): *Globalización y Sindicalismo. Por un nuevo internacionalismo*, Germania, Alzira, 2001, vol. 2, págs. 41-84, disponible en la página Web: <http://www.ehu.eus/Jarriola/vol2.pdf>

GARAY, L. J.: *Colombia: estructura industrial e internacionalización 1967-1996*, Biblioteca Virtual del Banco de la República, 2004, sin paginación al ser un artículo online consultado en la página Web: <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/economia/industrilatina/168.htm>

GARCÍA ÁLVAREZ, A. y MARQUETTI NODARSE, H.: *Cadenas, redes y clusters productivos: aspectos teóricos*, pág. 3, sin más información al ser un artículo online disponible en la página Web: http://www.nodo50.org/cubasigloXXI/economia/galvarez_301106.pdf

- GARCÍA DE ENTERRÍA, E.: *La Constitución como norma y el Tribunal Constitucional*, Civitas, Madrid, 2006, págs. 325.
- GARCÍA MURCIA, J.: «Deslocalización y tutela de los derechos sociales», en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, Tomo I, 2007, págs. 1159-1182.
- GARCÍA MURCIA, J.: *Organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Posición jurídica y dimensión política*, Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, Madrid, 1987, págs. 267.
- GARCÍA SANZ, N. y ACEBAL MONFORT, L.: «Mecanismos para la garantía de los Derechos Humanos en las Naciones Unidas», en OLLÉ SESÉ, M.; ACEBAL MONFORT, L. y GARCÍA SANZ, N. (Coords.): *Derecho internacional de los derechos humanos: su vigencia para los estados y para los ciudadanos*, Anthropos, Barcelona, 2009, págs.126-156.
- GARCÍA TORRES, J. y JIMÉNEZ BLANCO, A.: *Derechos fundamentales y relaciones entre particulares*, Civitas, Madrid, 1986, págs. 149.
- GARCÍA, J. y PULGAR, N.: «Globalización: aspectos políticos, económicos y sociales», en *Revista de Ciencias Sociales*, vol. 16, núm. 4, 2010, págs. 721-726, disponible en la página Web: <http://www.scielo.org.ve/pdf/racs/v16n4/art14.pdf>
- GARRIDO GÓMEZ, M^a. I.: *Derechos fundamentales y estado social y democrático de derecho*, Dilex, Paracuellos del Jarama, Madrid, 2007, págs. 255.
- GARRIGUES WALKER, A. y TRULLENQUE SANJUÁN, F. E.: «Responsabilidad social corporativa: ¿Papel mojado o necesidad estratégica», en *Harvard. Deusto Business Review*, núm. 164, 2008, págs. 19-36, disponible en la página Web: <http://www.camaravalencia.com/colecciondirectivos/fichaArticulo.asp?intArticulo=2627>
- GAVARA DE CARA, J. C.: «La vinculación positiva de los poderes públicos a los derechos fundamentales», en *UNED. Teoría Realidad Constitucional*, núm. 20, 2007, págs. 277-320, disponible en la página Web: <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2520346.pdf>
- GÉLINAS JACQUES, B.: Presentación del libro «GÉLINAS JACQUES, B.: El monstruo de la globalización: Desafíos y alternativas. Hombre Nuevo Editores, Medellín, 2006», págs. 1-5, disponible en la página Web: <http://files.manjarres.webnode.com.co/200000064-cec01cfb9f/EI%20monstruo%20de%20la%20GLOBALIZACI%C3%93N.%20Desaf%C3%ADos%20y%20alternativas.doc>
- GÓMEZ GIL, C.: «Ciudades, globalización y exclusión social: apuntes para la reflexión», en *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, núm. 103, 2008, págs. 55-74, disponible en la página Web: http://biblioteca2012.hegoa.efaber.net/system/ebooks/17619/original/Ciudades__globalizacion_y_exclusion_social.pdf
- GÓMEZ ISA, F.: «Declaración universal de los derechos humanos», en AA. VV.: *Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo*, Universidad del País Vasco, Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional, sin paginar, ubicado en la página Web: <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/51>

- GÓMEZ ISA, F.: «La protección internacional de los derechos humanos», en GÓMEZ ISA, F. (Dir.): *La protección internacional de los derechos humanos en los albores del siglo XXI*, Universidad de Deusto, Bilbao, 2004, págs. 32-61.
- GONZÁLEZ ÁLVAREZ, R.: «Aproximaciones a los Derechos Humanos de Cuarta Generación», págs. 1-6, en la página Web: <http://www.tendencias21.net/derecho/attachment/113651/>
- GONZÁLEZ CHÁVEZ, G.: «La globalización y el mercado de trabajo en México», en *Problemas del Desarrollo, Revista Latinoamericana de Economía*, vol. 35, núm. 138, 2004, págs. 97-124, disponible en la página Web: <http://www.journals.unam.mx/index.php/pde/article/view/7543/0>
- GONZÁLEZ, N.: *Los derechos humanos en la historia*. Universitat de Barcelona, Bellaterra, 1998, págs. 290.
- GOÑI SEIN, J. L.: «Valor jurídico de los códigos de conducta empresariales», en GOÑI SEIN, J. L. (Dir.): *Ética empresarial y códigos de conducta*, La ley, Madrid, 2011, págs. 584-646.
- GOPALAKRISNAN, R.: *Freedom of association and collective bargaining in export processing zones: Role of the ILO supervisory mechanisms, documento de trabajo núm. 1*, OIT, Ginebra, 2007, págs. 62, disponible en la página Web: http://apirnet.ilo.org/resources/working-paper-no.-1-freedom-of-association-and-collective-bargaining-in-export-processing-zones-role-of-the-ilo-supervisory-mechanisms-1/at_download/file1
- GRACIÁN, D. (Traductor): *Tucídides: Historia de la guerra del Peloponeso*, Ediciones Orbis, S.A., Barcelona, 1986, págs. 500, disponible en la página Web: <http://civilizacionclasica2011.wikispaces.com/file/view/TUCIDIDES.+Historia+de+la+Guerra+del+Peloponeso.pdf>
- GRANADOS, E.: «El sindicato que viene», en *La factoría*, núms. 45-46, enero-febrero 2010, sin paginación al ser una versión online disponible en la página Web: <http://www.revistalafactoria.eu/articulo.php?id=519>.
- GRANADOS, J.: «Las zonas francas de exportación en América Latina y el Caribe: sus desafíos en un mundo globalizado», en *Integración & Comercio*, núm. 23, 2005, págs. 79-112, disponible en la página Web: http://www10.iadb.org/intal/intalcdi/integracion_comercio/e_INTAL_IYC_23_2005_Granados.pdf
- GRASA, R.: «Las organizaciones internacionales y los nuevos desafíos globales», en *Papers: Revista de Sociología*, núm. 41, 1993, págs. 55-84, disponible en la página Web: http://www.researchgate.net/profile/Rafael_Grasa/publication/39081067_Las_organizaciones_internacionales_y_los_nuevos_desafos_globales/links/00b4951b23d252adaa000000.pdf
- GRINTER, T.: «Crear poder sindical mundial en la industria automotriz», en *Revista semestral de IndustrALL*, núm. 1, mayo de 2014, págs. 14-18., disponible en la página Web: http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/Global-Worker/2014-1/gw_may14_es_web.pdf
- GROS ESPIELL, H.: «El derecho de todos los seres humanos a beneficiarse del patrimonio común de la humanidad», en UNESCO: *Coloquio sobre los nuevos derechos*

humanos: los “Derechos de Solidaridad”, México, agosto 1978, Doc. SS-80/Conf. 806-5, París, 3 de julio de 1980, disponible en la página Web: <http://unesdoc.unesco.org/images/0004/000407/040783Sb.pdf>

GUTIÉRREZ GUTIÉRREZ, I. y ALGUACIL GONZÁLEZ-AURIOLES, J.: «La dimensión objetiva de los derechos fundamentales», en *Máster en Derechos Fundamentales – Curso 2011/2012*, Universidad de Educación a Distancia, Materiales para el estudio, Bloque 4, págs. 53, disponible en la página Web: <http://www.uned.es/dpto-derecho-politico/11aspectos4.pdf>

GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B.: «Deslocalización productiva y relaciones laborales», en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, tomo I, 2005, págs. 551-572

GUY PETERS. B.: «Globalización, gobernanza y Estado: algunas proposiciones acerca del proceso de gobernar», en *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, Caracas, núm. 39, 2007, págs. 1-9, consultado en la página Web: <http://old.clad.org/portal/publicaciones-del-clad/revista-clad-reforma-democracia/articulos/039-octubre-2007/0055723-1>

HABERMAS, J.: «El concepto de dignidad humana y la utopía realista de los derechos humanos», en *Diánoia*, vol. LV, núm. 64, mayo 2010, págs. 3-25, disponible en la página Web: <http://www.scielo.org.mx/pdf/dianoia/v55n64/v55n64a1.pdf>

HAMMER, N.: «Acuerdos marco internacionales en el contexto de la producción mundial», en PAPADAKIS, K. (Edit.): *Diálogo social y acuerdos transfronterizos*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2009, págs. 119-144.

HELD, D. y MACGREW, A.: «The great globalization debate: an introduction», en HELD, D. y MACGREW, A. (Edits.): *The global transformations reader*, Blackwell, 2000, págs. 1-50, disponible en la página Web: https://soc303.files.wordpress.com/2011/12/soc303_globalizationdebate.pdf

HENAR ÁLVAREZ, C.: «Los sindicatos en Europa: vías de actuación», en *Revista Universitaria de ciencia del trabajo*, Universidad de Valencia, núm. 10, 2009, pág. 71-94, disponible en la página Web: <http://www.ruct.uva.es/pdf/Revista%2010/10204.pdf>

HERAS SAIZARBITORIA, I. y ARANA LANDÍN, G.: «La responsabilidad social corporativa y la norma SA 8000: un análisis de su adopción en las organizaciones cooperativas», en *GEZKI*, núm. 9, 2013, págs. 31-52, disponible en la página Web: <http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Gezki/article/download/12731/11531>

HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, J. y CARRIÓN RABASCO, J.: «Las empresas transnacionales y los derechos humanos», en ROMÁN, B. y DE CASTRO, G. (Edit.): *Cambio social y cooperación en el siglo XXI (Vol.2). El reto de la equidad dentro de los límites ecológicos*, Universitat de Barcelona (UB) y Educo, 2013, págs. 113-129, disponible en la página Web: <http://www.educo.org/Educo/media/Documentos/Estudios/cambio-social-y-cooperacion-en-el-siglo-xxi-2.pdf>

HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, J. Y DE LA FUENTE LAVÍN, M.: «El movimiento sindical ante la globalización neoliberal: algunos ejes de intervención.», en GRAU, E. y IBARRA, P. (Coords.): *La red en la encrucijada. Anuario de movimientos sociales 2005*, Icaria, Barcelona, 2006, págs. 42-61.

HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, J.: «El Derecho Comercial Global Frente al Derecho Internacional de los Derechos Humanos», sin más información al ser un artículo online disponible en la página Web: <http://www.enlazandoalternativas.org/spip.php?article243>.

HERNÁNDEZ, A.: «¿Fundamentación o protección de los derechos humanos? La tesis de Bobbio y de Beuchot.», en *Isonomía*, núm. 6, abril, 1997, págs. 171-178, disponible en la página Web: <http://www.cervantesvirtual.com/obra/fundamentacin-o-proteccion-de-los-derechos-humanos-las-tesis-de-bobbio-y-de-beuchot-0/>

HERRNSTADT, O. E.: «Are international framework agreements a path to corporate social responsibility?», en *University of Pennsylvania Journal of Business and Employment Law*, vol. 10, núm. 1, 2008, págs. 187-224, disponible en la página Web: <https://www.law.upenn.edu/journals/jbl/articles/volume10/issue1/Herrnstadt10U.Pa.J.Bus.&Emp.L.187%282007%29.pdf>

HEYNS, C.: «La Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos», en GÓMEZ ISA, F. (Dir.): *La protección internacional de los derechos humanos en los albores del siglo XXI*, Universidad de Deusto, Bilbao, 2004, págs. 595-621.

HINOJOSA MARTÍNEZ, L. M.: «Globalización y soberanía de los Estados», *REEI*, núm. 10, 2005, págs. 1-14, disponible en la página Web: <http://www.oda-alc.org/documentos/1341934285.pdf>

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=479&langId=en>

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=479&langId=es>

<http://iboix.blogspot.com.es/2014/07/renovacion-del-acuerdo-marco-global-de.html>

<http://kurioso.es/2009/09/10/el-cacao-de-nestle-en-africa/comment-page-1/>

<http://lema.rae.es/drae/?val=burocracia>

<http://oecdwatch.org/lineas-directrices/tuac>

http://sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/SAI_brochure_2012.pdf

<http://sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&pageId=1365>

<http://sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&pageId=490>

[http://translate.googleusercontent.com/translate_c?depth=1&hl=es&prev=/search%3Fq%3DInstituto%2Bsindical%2Beuropeo%2B\(ETUI\)%26es_sm%3D122%26biw%3D1366%26bih%3D624&rurl=translate.google.es&sl=en&u=http://www.ewcdb.eu/search_results_ewc.php&usg=ALkJrhhl1Z5jDWUhVV0_eGZLpPOBTuDaBw](http://translate.googleusercontent.com/translate_c?depth=1&hl=es&prev=/search%3Fq%3DInstituto%2Bsindical%2Beuropeo%2B(ETUI)%26es_sm%3D122%26biw%3D1366%26bih%3D624&rurl=translate.google.es&sl=en&u=http://www.ewcdb.eu/search_results_ewc.php&usg=ALkJrhhl1Z5jDWUhVV0_eGZLpPOBTuDaBw)

<http://www.abertis.com/que-es-abertis/var/lang/es/idm/81>.

http://www.aragon.ccoo.es/webAragon/Areas:Internacional_y_Cooperacion.

<http://www.dinero.com/negocios/articulo/casi-listo-nuevo-regimen-zonas-francas/145629>

http://www.ecured.cu/index.php/Zona_franca

<http://www.etuc.org/>

<http://www.fao.org/docrep/007/ad818s/ad818s06.htm>

http://www.fe.ccoo.es/fiteqa/menu.do?Internacional_y_RSC:Actualidad:421951

<http://www.fep-uso.es/sindicato/noticias/item/199-uso-104%C2%AA-reuni%C3%B3n-del-comit%C3%A9-consultivo-sindical-tuac-ante-la-ocde.html>

<http://www.fidh.org/es/asia/>

<http://www.global-unions.org/-about-us-.html>

http://www.idhc.org/esp/1241_ddhe.asp

<http://www.ieemadrid.es/sala-de-prensa/las-notas-del-iee/la-afiliacion-en-espana-entre-las-mas-bajas-de-la.html>

<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--es/index.htm>

<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/sp.htm>

<http://www.imfmetal.org/index.cfm?c=16823&ol=28>

http://www.inditex.com/es/media/news_article?articleId=149208

<http://www.industrialall-union.org/es/acuerdo-en-tenaris-en-brasil>

<http://www.industrialall-union.org/es/archive/imf/consejo-mundial-de-trabajadores-de-tenaris>

<http://www.industrialall-union.org/es/archive/imf/dia-de-accion-internacional-de-tenaris>

<http://www.industrialall-union.org/es/crear-solidaridad-con-las-redes-sindicales-y-los-acuerdos-mundiales>

<http://www.industrialall-union.org/es/eventos/consejo-mundial-de-trabajadores-de-tenaris>

<http://www.industrialall-union.org/es/quienes-somos>

<http://www.industrialall-union.org/lively-debate-strengthens-industrialis-trade-union-networks-and-gfas>

http://www.info-just.com/enciclopedia/zonas_francas.htm

<http://www.ituc-csi.org/about-us.html>

<http://www.ituc-csi.org/la-red-de-cooperacion-sindical-al>

<http://www.ituc-csi.org/world-day-for-decent-work?lang=es>

<http://www.joserodriguez.info/bloc/el-problema-del-free-rider-porque-los-sindicatos-reciben-subsidencias-publicas-incluso-en-alemania>

http://www.mjusticia.gob.es/cs/Satellite/1292348626557?blobheader=application%2Fpdf&blobheadervalue1=Content-Disposition&blobheadervalue1=attachment%3B+filename%3DGuia_practica_sobre_la_admisibilidad.PDF

<http://www.nexotur.com/conexo/responsabilidad/social/corporativa/permite/aumentar/competitividad/productividad/empresas/opc/27699/>

<http://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>

http://www.oit.org.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=1856:federacionessindicalesinternacionales&catid=303:enlaces&Itemid=13774

<http://www.ongawa.org/rscpymes/rsc-y-pymes/>

<http://www.opcionobrera.org/node/110>

<http://www.radiolaprimerisima.com/noticias/2391/mujeres-denuncian-violaciones-a-sus-derechos-en-las-zonas-francas>.

<http://www.rae.es>

<http://www.rebanadasderealidad.com.ar/fitim-07-58.htm>

<http://www.sindicatosae.com/sae.asp>

<http://www.tuac.org/en/public/index.phtml>

<http://www.uaw.org/page/who-we-are>

http://www.ugt-pv.es/cms/index.php?option=com_content&view=article&id=6800:evolucion-de-los-comites-de-empresa-europeos&catid=140:oficina-de-relacions-europees-ugt-pv&Itemid=459

<http://www.un.org/es/aboutun/>

<http://www.un.org/es/documents/udhr/history.shtml>

<http://www.un.org/es/documents/udhr/law.shtml>

<http://www.un.org/es/members/index.shtml>

<http://www.uniglobalunion.org/es/sobre-nosotros>

<http://www.zonafrancasantander.com/secciones-37-s/antecedentes.htm>

<http://www2.ohchr.org>

https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-4&chapter=4&lang=en

https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-3&chapter=4&lang=en

HUJJAT AL-ISLAM MUHAMMAD AVAD HUJJATI KERMANI : «Un breve vistazo a las similitudes y diferencias entre los derechos humanos islámicos y los derechos humanos occidentales», en *Islam, Occidente y Los Derechos Humanos De punto de vista del Imam Jomeini(ra)*, una colección de Artículos, Editorial Elhame Shargh, Fundación Cultural Oriente, págs. 1-8, disponible en la página Web: http://www.islamorient.com/sites/default/files/cckfilefield/Article_pdf_file/derechos%20humanos%20isl%C3%A1micos%20y%20los%20derechos%20humanos%20occidentales-Imam%20Jomeini.pdf

HUMAN RIGHTS WATCH: *China's Forbidden Zones: Shutting the Media out of Tibet and Other "Sensitive" Stories*, Human Rights Watch, julio 2008, págs. 67, disponible en la página Web: <http://www.hrw.org/reports/2008/china0708/china0708webwcover.pdf>

IEPALA alojado en la página Web; http://www.iepala.es/curso_ddhh/ o en su defecto en la página Web: <http://www.fongdcam.org/manuales/derechoshumanos/datos/docs/Punto%202%20Articulos%20y%20Documentos%20de%20referencia/2.1%20DEFINICIONES%20>

%20TEORIAS%20CARACTERISTICAS/2.1.1%20fundamento%20de%20los%20Derechos%20Humanos_iepala.pdf

IGLESIAS FERNÁNDEZ, J.: «La renta básica y los derechos humanos», en *El vuelo de Ícaro*, núm. 1, 2001, págs. 161-190, disponible en la página Web: <http://www.ligaproderedoshumanos.org/icaro/iglesias.pdf>

IGLESIAS, E. V.: «Derechos humanos y desarrollo económico y social», en *Revista IIDH*, vol. 40, 2004, págs. 13-22, disponible en la página Web: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/iidh/cont/40/pr/pr3.pdf>

Informe anual 2011 de Tenaris S.A., págs. 119, disponible en la página Web: http://files.shareholder.com/downloads/ABEA-2RJSJD/0x0x557884/5646CE47-D58E-40BF-9378-E878640AA1F3/TS_Reporte_Anual_2011_Final.pdf

Informe de Amnistía internacional: Germany: Legal provisions and political practices put persons at risk of human rights violations, octubre 2012, disponible en la página Web: <https://www.amnesty.org/es/documents/eur23/002/2012/en/>

Informe de la Comisión de aplicación de normas (cont.), reunión 87^a Ginebra, junio de 1999, disponible en la página Web: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/com-apd2.htm>

Informe del 6º Consejo Internacional de Trabajadores de la Automoción. Automobilarbeiterratschlag 2009, págs. 5, disponible en la página Web: http://www.cgt-lkn.org/estampa/archivos/informe_hanover.pdf

Informe del Director General Tercer informe complementario: Situación de los derechos sindicales en Bangladesh, Consejo de Administración, 320ª reunión, Ginebra, 13-27 de marzo de 2014, decimocuarto punto del orden del día, págs. 19, disponible en la página Web: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_236015.pdf

Informe del Director General, Organizarse en pos de la justicia social, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo Conferencia Internacional del Trabajo 92ª reunión, OIT, Ginebra, 2004, págs. 149, disponible en la página Web: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9223130301_sp.pdf

Informe del Relator Especial sobre la promoción y protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales en la lucha contra el terrorismo, Martin Scheinin-Adición, Misión a los Estados Unidos de América (A/HRC/6/17/Add.3), disponible en la página Web: <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G07/149/58/PDF/G0714958.pdf?OpenElement>

Informe del Relator Especial sobre las ejecuciones extrajudiciales, sumarias o arbitrarias, Philip Alston, Adición, Misión a los Estados Unidos de América (A/HRC/11/2/Add.5), disponible en la página Web: <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G09/135/60/PDF/G0913560.pdf?OpenElement>

Informe del Relator Especial sobre las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia Adición, Sr. Doudou Diène, Misión al Japón (E/CN.4/2006/16/Add.2), disponible en la página Web: <http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/4998.pdf?view=1>

Informe del Secretario General de la ONU: Fortalecimiento de las Naciones Unidas: un programa para profundizar el cambio, 9 de septiembre de 2002 (A/57/387), disponible en la página Web: http://www.cinu.mx/docs/reforma_del_consejo_de_seguridad.pdf

Informe del Secretario General de la ONU: Renovación de las Naciones Unidas: un programa de reforma, 14 de julio de 1997(A/51/950), disponible en la página Web: http://www.unicef.org/about/execboard/files/A-51-950_Renewing_the_UN-ODS-Spanish.pdf

Informe del Secretario General de la ONU: Un concepto más amplio de la libertad: desarrollo, seguridad y derechos humanos para todos, (A/59/2005) 21 de marzo de 2005, consultada en la página Web: <http://www.un.org/spanish/largerfreedom/report-largerfreedom.pdf>

Informe relativo a la Iniciativa InFocus sobre las ZFI: últimas tendencias y novedades en materia de políticas en las ZFI, 301ª reunión Consejo de Administración Ginebra, marzo de 2008, disponible en la página Web: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_090523.pdf

Informe sobre el I Seminario Sindical Repsol-Ypf Latinoamérica-España 2005, celebrado en Río de Janeiro, 24 a 26 de octubre 2005, págs. 3, disponible en la página Web: <http://www.redsindical-repsolypf.net/documentos/DOCUMENTOS1/Riodejaneiro.pdf>

Informe: Problemas y retos de la Inversión Social: Integrando la Responsabilidad Social Corporativa en las decisiones de inversión, Secretaría General de Política Social y Consumo, Dirección General de Política Social de las Familias y de la Infancia, Economistas sin fronteras, Madrid, noviembre 2010, págs. 22, disponible en la página Web: http://observatoriorisc.org/wp-content/uploads/2013/11/3_integrarRSC_inversion.pdf

Informes de los Presidentes de los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos sobre su 19ª reunión, celebrada en Ginebra el 21 y el 22 de junio de 2007, de conformidad con lo dispuesto en la resolución 57/202 de la Asamblea General, de 18 de diciembre de 2002. Consultado en la página Web: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=dtYoAzPhJ4NMMy4Lu1TOebPGdINGAvCQ8QIAdq3RoXx1kLGTOf00HDux0IXIhpPzRcdRpUMY9sFUVshUBf4JGjWDCDUspjdg418IEPP3%2Fo5Q%3D>

ING LOGISTIC: «Zona de Colon, Panamá», sin más datos al ser un artículo online disponible en la página en la página Web: http://logisticaytransporteinlog.com/wp-content/files/Zona_de_Colon.pdf

ITURRASPE, F; FISCHBACH, N. y CONDE, J.: *Globalización, integración, dumping social y cláusulas sociales*, Universidad Central de Venezuela, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Instituto de Derecho Privado, Sección de Derecho del Trabajo, Caracas, 1998, págs. 240.

IZQUIERDO SANS, C.: «Algunas respuestas del Derecho internacional a la globalización», en *Anuario de la Facultad de Derecho de la UAM*, vol. 9, 2005, págs. 151-175, disponible en la página Web: https://www.uam.es/otros/afduam/pdf/9/151_176%20cristina%20izquierdo.pdf

- JIMÉNEZ CAMPO, J.: *Derechos Fundamentales: concepto y garantías*, Trotta, Madrid, 1999, págs. 132.
- JIMÉNEZ, T.: «Gobernar la globalización», en DOLORS RENAL, M^a. (Coord.): *Globalización y mujer*, Fundación Pablo Iglesias, Madrid, 2002, págs. 7-9.
- JODAR, P.: «Sindicato: ¿organización de clase o función social?», en JODAR, P. y MARTÍN ARDILES, A. (Coords.): *Crisis económica y relaciones industriales: ensayos sobre el conflicto capital/trabajo: estrategias y alternativas*, Zero, 1985, págs. 85-103.
- JÓDAR, P.; ARTILES, A. M. y DE ALÓS-MONER, R.: «El sindicato hacia dentro. La relación entre la organización y los trabajadores desde el análisis de la afiliación», en *Papers*, núm. 72, 2004, págs. 113-144, disponible en la página Web: <http://www.raco.cat/index.php/Papers/article/download/25769/25603>
- JORDAN, B.: «Los sindicatos en el siglo XXI», en ARRIOLA, J. (Edit.): *Globalización y Sindicalismo. La respuesta sindical a la globalización*, Germania, Alzira, 2001, vol. 3, págs. 19-37, disponible en la página Web: <http://www.ehu.eus/Jarriola/vol3.pdf>
- JULL, P. y BENNETT, K.: «Australia y el racismo: ¡paren el mundo, nos queremos bajar!», en *Asuntos Indígenas*, núm. 1, mayo 2001, págs. 34-40, disponible en la página Web: http://www.iwgia.org/iwgia_files_publications_files/AI_1_01_Racismo.pdf
- JUSTICE, D. W.: «El concepto de responsabilidad social de las empresas: desafíos y oportunidades para los sindicatos.», en *Educación Obrera*, núm. 130: *La responsabilidad social de las empresas: mitos y realidades*, 2003, págs. 1-15, disponible en la página Web: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_117578.pdf
- KAWAKU AKPOKAVIE, C.: «Las normas fundamentales del trabajo en las zonas francas de exportación», en *Educación obrera*, núm. 122, 2001, *Los derechos fundamentales en el trabajo: Situación actual y perspectivas*, págs. 37-42, disponible en la página Web: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117511.pdf
- KELSEN, H.: *Teoría pura del derecho*, Eudeba, Buenos Aires, 2009, págs. 185, disponible en la página Web: <http://cvperu.typepad.com/files/libro-teoria-pura-del-derecho-hans-kelsen.pdf>
- KÖHLER, H-D. y GONZÁLEZ BEGEGA, S.: «El diálogo social europeo. De la macroconcertación comunitaria a la negociación colectiva transnacional», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 72, 2008, págs. 251-269, disponible en la página Web: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/72/Doc03.pdf
- LA PAREJA, E. y GUILLÉN, A.: «La carta de derechos humanos emergentes: una respuesta de la sociedad civil a los retos del siglo XXI», en AA. VV.: *Naturaleza y alcance de los derechos humanos emergentes: La carta de derechos humanos emergentes y el derecho a la renta básica de ciudadanía*, Institut de drets humans de Catalunya, Barcelona, 2007, págs. 4-36, disponible en la página Web: http://www.idhc.org/esp/documents/Biblio/CDHE_01.pdf
- LABARDINI, R.: «Antecedentes de derechos humanos: siglos XV a XVII», en *Jurídica. Anuario del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana*, núm. 29,

- 1999, págs. 43-100, disponible en la página Web: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/jurid/cont/29/cnt/cnt4.pdf>
- LABARDINI, R.: «Orígenes y antecedentes de los derechos humanos hasta el siglo XV», en *Jurídica. Anuario del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana*, núm. 19, 1988-1989, págs. 287-324, disponible en la página Web: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/jurid/cont/19/pr/pr19.pdf>
- LANDA ZAPIRAIN, J. P.: *Democracia sindical interna (Régimen jurídico de la organización y funcionamiento de los sindicatos)*, Civitas, Universidad del País Vasco, Madrid, 1996, págs. 464.
- LAPEYRE, J.: «Dialogue social européen: 30 ans d'expérience et de progrès, pour quel avenir ?», en Policy Paper, núm. 124, enero 2015, págs. 20, disponible en la página Web: <http://www.institutdelors.eu/media/dialoguesocialeuropeen-lapeyre-ijd-jan15.pdf?pdf=ok>
- LAPORTA, F.: «Sobre el concepto de derechos humanos», en *Doxa*, núm. 4, 1987, págs. 23-46, disponible en la página Web: http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/10897/1/Doxa4_01.pdf
- LARA PONTE, R.: *Los derechos humanos en el constitucionalismo mexicano*, Universidad Nacional Autónoma de México, México D.F., págs. 238, 1993, extracto disponible en la página Web: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/161/5.pdf>
- LEDESMA URIBE, J. J.: «La defensa de los derechos humanos en Roma. El defensor de la ciudad en derecho romano», en *Revista de la facultad de derecho de México*, núm. 258, julio-diciembre 2012, págs. 355-369, disponible en la página Web: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/facdermx/cont/258/art/art16.pdf>
- LEVESQUE, C. y MURRAY, G.: *El poder sindical en la economía mundial*, documentos núm. 2º, Manu Robles-Arangiz Institutua, Bilbao, febrero 2004, págs. 38, disponible en la página Web: http://www.crimt.org/Publications/Doc2_podersindical1.pdf
- Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento de empleo y la protección de las personas desempleadas, disponible en la página Web: <http://www.boe.es/boe/dias/2009/12/31/pdfs/BOE-A-2009-21160.pdf>
- LEZCANO, F. y ARAGÓN, J.: «Notas sobre la importancia de la construcción del sindicalismo internacional», en *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*, CC.OO., núm. 8, mayo 2007, págs. 11-17, disponible en la página Web: <http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/5/o33457.pdf>
- LIMA TORRADO, J.: «Globalización y crisis de la garantía de los derechos humanos», en *A Distancia*, núm. 2, 2001/2002, págs. 22-29.
- LIONS, M.: «Los grandes principios de 1789 en la declaración de los derechos del hombre y del ciudadano.», en AA.VV.: *Bicentenario de la revolución francesa*, Universidad Nacional Autónoma de México, México. D. F., 1991, págs.147-165, disponible en la página Web: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/410/9.pdf>
- LOCATELLI, P.: «Globalización: un proceso en marcha», en DOLORS RENAL, Mª. (Coord.): *Globalización y mujer*, Fundación Pablo Iglesias, Madrid, 2002, págs. 235-243
- LONDOÑO RENDÓN, C. E.: «Globalización: apertura económica y Tratado de Libre Comercio», en *Pensamiento Humanista*, Medellín. núm. 6, 2009, págs. 237-258,

disponible en la página Web:
<http://revistas.upb.edu.co/index.php/PensamientoHumanista/article/view/272/231>

LÓPEZ LÓPEZ, A.: «La autonomía privada», en LÓPEZ LÓPEZ, A. y MONTÉS PENADÉS, V. L. (Coords.): *Derecho civil. Parte general*, Tirant lo Blanch 3ª edición., Valencia, 1995, págs. 543-569.

LÓPEZ PINA, A.: «La autonomía privada y los derechos fundamentales. Los intereses generales, mandato constitucional», en *UNED. Teoría y Realidad Constitucional*, núm. 20, 2007, págs. 145-173, disponible en la página Web: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/trcons/cont/20/est/est4.pdf>

LÓPEZ SANZ, G.: «La izquierda en la crisis: ¿despistada o a la deriva?», en *Revista El viejo topo*, núm. 253, febrero 2009, págs. 37-41, disponible en la página Web: <http://www.elviejotopo.com/web/revistas.php?numRevista=253>

LÓPEZ, A.: «El sindicalismo internacional frente a la crisis global», en *Revista Unión*, UGT, núm. 220, abril 2009, págs. 44-45, disponible en la página Web: http://portal.ugt.org/Revista_Union/numero220/p44.pdf

LORENZO, G.: «Zonas francas: idas y vueltas de un instrumento codiciado», en *Revista de Negocios del IEEM*, abril 2012, págs. 30-31, disponible en la página Web: http://socrates.ieem.edu.uy/wp-content/uploads/2012/04/col_legal.pdf

LUCAS VERDÚ, P.: «Artículo 1º», en ALZAGA VILLAMIL, O.(Dir.): *Comentarios a la constitución española de 1978 vol. 1(Preámbulo y artículos 1 a 9)*, Editoriales de derecho reunidas, Madrid, 1983, págs. 37-104.

LUZZI, A. M^a.: *Reflexión crítica sobre los conceptos de infancia, adolescencia y tercera edad y su vinculación con los derechos constitucionales*, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2005, págs. 1-16, disponible en la página Web: <http://www.econ.uba.ar/planfenix/docnews/III/Derechos%20de%20la%20infancia/Luzzi.pdf>

MAESSO, M^a.: «El impacto de la globalización en América latina», en VIII REUNIÓN DE ECONOMÍA MUNDIAL: Mesa V: *globalización económica* Alicante. 2006, págs. 1-27, disponible en la página Web: <http://altea.daea.ua.es/ochorem/comunicaciones/MESA5COM/Maesso.pdf>

MAIRA VIDAL, M^a. M.: «Las organizaciones sindicales ante la Responsabilidad Social de las Empresas Transnacionales en el contexto de la globalización económica», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 30, núm. 2, 2012, págs. 431-458, disponible en la página Web: <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/40208/38610>

MAIRA VIDAL, M^a. M.: «Los Acuerdos Marco Internacionales ¿de la responsabilidad social empresarial a la negociación colectiva supranacional?», págs. 28, disponible en la página Web: <http://www.fes-web.org/uploads/files/modules/congress/11/papers/852.pdf>

MANERO SALVADOR, A.: «El valor jurídico de la Carta de los Derechos Fundamentales: de Niza a Lisboa», en ALCOCEBA GALLEGOS, M^a. A.; MANERO SALVADOR, A. (Coords.); FERNÁNDEZ LIESA, C. R. y DÍAZ BARRADO, C. M. (Dirs.): *El tratado de Lisboa: Análisis y perspectiva*, Dykinson, Madrid, 2008, págs. 113-133.

MANH HUNG, N.; THI HONG NHUNG, N. y QUANG TUAN, B.: «Earnings and Quality of Female Labor in the Border Areas of Vietnam and Implications for Greater Mekong Subregion Cooperation», en *Research Report Series*, vol. 1, núm. 3, Filipinas, 2011,

- págs. 70, disponible en la página Web:
<http://www.adb.org/sites/default/files/publication/29173/female-labor-vie-border.pdf>
- MAQUIEIRA, V.: «Mujeres, globalización y derechos humanos», en MAQUIEIRA, V. (Edit.): *Mujeres, globalización y derechos humanos*, Ediciones Cátedra, Madrid, 2010, págs. 41-95
- MÁRCIO CRUZ, P.: «Soberanía y transnacionalidad: antagonismos y consecuencias», en *Jurídicas*, vol. 7, núm. 1, enero-junio 2010, págs. 13-37, disponible en la página Web:
<http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3360731.pdf>
- MARLASCA LÓPEZ, A.: «Fundamentación jurídica de los derechos humanos», en *Revista Filosofía Univ. Costa Rica*, vol. XXXVI, 1998, págs. 561-578, disponible en la página Web:
<http://inif.ucr.ac.cr/recursos/docs/Revista%20de%20Filosof%C3%ADa%20UCR/Vol.%20XXXVI/90/Fundamentacion%20Filosofica%20de%20los%20derechos%20humanos.pdf>
- MARRERO LACERÍ, V.: «Globalización neoliberal y su repercusión en las familias de los trabajadores», en *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, vol. 7, núms. 1-2, enero-diciembre 2006, págs. 50-56, disponible en la página Web:
http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol7_1-2_06/rst08106.pdf
- MARTÍN ARTELES, A.: «La Confederación Europea de Sindicatos y la construcción de la Unión Europea», en *WP Institut de Ciències Polítiques i Socials*, núm. 229, 2003, págs. 45, disponible en la página Web:
<http://www.icps.cat/archivos/WorkingPapers/wp229.pdf>
- MARTIN VALVERDE, A.; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del trabajo*, Tecnos, Edición 6ª, 1997, pág. 910.
- MARTÍNEZ DE BRINGAS, A.: «Globalización y Derechos Humanos», en *Cuadernos Deusto de Derechos Humanos*, núm. 15, 2001, págs. 79, disponible en la página Web:
<http://www.deusto-publicaciones.es/deusto/pdfs/cuadernosdcho/cuadernosdcho15.pdf>
- MARTÍNEZ DE BRINGAS, A.: *Globalización y derechos humanos*, Universidad de Deusto, Bilbao, 2002, págs. 79.
- MARTÍNEZ GONZÁLEZ-TABLAS, A.: «Globalización: realidad multidimensional y mito», en *Mientras tanto*, núm. 70, 1997, págs. 85-104.
- MARTÍNEZ MUÑOZ, J. A.: *Derechos humanos. Historia filosófica*, Biblioteca Online SL, Madrid, 2013, edición virtual sin paginar.
- MARTÍNEZ NOVAL, L.: «Epílogo», en ESPINA, A. (Comp.): *Concertación social, neocorporatismo y democracia*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1991, págs. 309-313.
- MÁRTINEZ, A. R.; GÁYA, R.; CAMPOS, R. y MICHALCZEWSKY, K.: «Marcos teóricos para el análisis de las zonas de porcesamineto de exportaciones en Ammérica Latina y el Caribe», en GRANADOS, J. y RAMOS MARTÍNEZ, A. R. (Edits.): *Zonas francas, comercio y desarrollo en América Latina y el Caribe, análisis crítico de sus oportunidades y desafíos*, Banco Interamericano de Desarrollo, Buenos Aires, 2012, págs. 9-45, disponible en el borrador preliminar para el II Congreso Nacional de zonas francas de San José, Costa Rica, 3 de julio de 2012, accesible en la página Web:

[http://www.aladi.org/nsfaladi/reuniones.nsf/2811853279315d5703257aaf004fbd07/\\$FILE/Sesi%C3%B3n%20%20-%20Zonas%20Francas_Ramos.pdf](http://www.aladi.org/nsfaladi/reuniones.nsf/2811853279315d5703257aaf004fbd07/$FILE/Sesi%C3%B3n%20%20-%20Zonas%20Francas_Ramos.pdf)

MARTÍN-RETORTILLO BAQUER, L.: *Vías concurrentes para la protección de los derechos humanos*, Thomson-Civitas, Cizur menor, 2006, págs. 169.

MARX, K.: «La guerra civil en Francia», en AA. VV.: *La comuna de París*, Editorial Klinamen, Madrid, 2012, págs. 75-127, disponible en la página Web: <http://www.editorialklinamen.net/wp-content/uploads/2013/04/libro-comuna-2edicoín-IMPRENTA.pdf>

MARX, K.: *Estatutos generales de la asociación internacional de los trabajadores*. El texto definitivo fue publicado en Londres en forma de folleto en 1871, consultado en la página Web: <http://www.marxists.org/espanol/m-e/1860s/1864-est.htm>

MASSINI CORREAS, C.: «Los Derechos Humanos y la Constitución Argentina Reformada. Consideraciones en ocasión de un aniversario», en *Persona y Derecho*, núm. 58, 2008, págs. 71-103, disponible en la página Web: <http://dadun.unav.edu/bitstream/10171/17343/1/35048210.pdf>

MATIA PORTILLA, F. J.: «La eficacia de la Carta de Niza», en MATIA PORTILLA, F. J. (Dir.): *La protección de los derechos fundamentales en la Unión Europea*, Civitas, Madrid, 2002, págs. 123-169.

MAZUELOS BELLIDO, Á.: «Soft Law, ¿Mucho ruido y pocas nueces ?», en *Revista Electrónica de Estudios Internacionales*, núm. 8, 2004, págs. 40, disponible en la página Web: http://www.reei.org/index.php/revista/num8/archivos/MazuelosBellido_reei8_.pdf

MELGOSA ROCASPANA, E. M^a.: «El código de Hammurabi», en *Lo Canyeret*, abril-junio 2008, págs. 15-16, disponible en la página Web: http://www.advocatslleida.org/Arxius/Components/Component.2/Arxius/cce_200810091959347.pdf

MELO DE MORAES RÊGO, N.: *La contribución del poder judicial a la protección de los derechos humanos de la tercera generación; especial referencia al derecho al desarrollo*, Ediciones Universidad de Salamanca, Salamanca, 2014, págs. 364.

MÉNDEZ FRANCISCO, L.: «La globalización y el estado nacional», en *Revista Global*, vol. 4, núm. 14, enero-febrero 2007, págs. 48-56 disponible en la página Web: <http://eprints.ucm.es/7554/1/luismendez.pdf>

MENDIZÁBAL, A. y ERRASTI, A.: «Aspectos económicos y sociales de las deslocalizaciones productivas», en *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, especial 2006, págs. 167-192, disponible en la página Web: http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/4478/4010

MENDOZA ESCALANTE, M.: «Derechos fundamentales, autonomía privada y libertad de contratación», sin más datos al ser un artículo online disponible en la página Web: <http://ciec-de.com/articulospdf/otros-articulos/derechos-fundamentales-autonomia-privada-y-libertad-de-contratacion.pdf>

MERINO SEGOVIA, A. y RENTERO JOVER, A.: «Fórmulas atípicas de regulación de las relaciones laborales en la empresa transnacional: códigos de conducta y buenas prácticas», en BAYLOS GRAU, A.(Coord.): *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva*, Albacete, Bomarzo, 2003, págs. 271-302.

- MERINO SEGOVIA, A.: «Responsabilidad social corporativa: su dimensión laboral», en *Documentación laboral*, núm. 75, 2005. págs. 51-80.
- MERINO SEGOVIA, A.: «El surgimiento de un nuevo modelo de relaciones industriales transfronterizo: un desafío para las legislaciones nacionales», en GOÑI SEIN, J. L. (Dir.): *Ética empresarial y códigos de conducta*, La ley, Madrid, 2011, págs. 157-197.
- MIGUÉLEZ LOBO, F.: «Las organizaciones sindicales», en MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (Dirs. y Coords.): *Las relaciones laborales en España*, Siglo XXI, Madrid, 1991, pág. 213-231.
- MILBERG, W. y AMENGUAL, M.: *Desarrollo económico y condiciones laborales en las zonas francas industriales: un examen de tendencias*, OIT, Ginebra, 2008, págs. 85, disponible en la página Web: http://www.sela.org/attach/258/EDOCS/SRed/2014/03/T023600005715-0-2008_OIT_Desarrollo_economico_y_condiciones_laborales_en_las_zonas_francas_industriales.pdf
- MILLARD, E. (GUIBOURG, R. Traductor): «Positivism y derechos humanos», en *Revista Jurídica, Facultad de Derecho Universidad Nacional de Mar del Plata*, núm. 3, 2008, págs. 329-340, disponible en la página Web: <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00360397/document>
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES: *La Responsabilidad social de las empresas. Diálogo social*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2007, págs. 13, disponible en la página Web: <http://www.etnor.org/doc/mesa-dialogo-social.pdf>
- MINISTERIO DE TRABAJO y SEGURIDAD SOCIAL: Informe de la evaluación del impacto de la reforma laboral, págs. 158, sin más información al tratarse de un informe online disponible en la página Web: http://www.empleo.gob.es/es/destacados/home/impacto_reforma_laboral/Informe_de_evaluacion_del_impacto_de_la_reforma_laboral.pdf
- MINONDO URIBE-ETXEBERRÍA, A.: «El impacto del comercio internacional sobre el mercado de países intermedia: el caso de España.», en GARCÍA LASO, A. y SANGUINETI RAYMOND, W.: *Globalización económica y relaciones laborales*, Alquilafuente, 59, Ediciones Universidad de Salamanca, Salamanca, 2003, págs. 81-95.
- MOLERO MANGLANO, C.: *Derecho Sindical*, Dykinson, Madrid, 1996, págs. 760
- MONCADA, A.: *Las falacias del neoliberalismo y la emergencia de los derechos humanos*, Sociólogos Sin Fronteras Internacional, págs. 4-58, disponible en la página Web: <http://www.rebellion.org/docs/86565.pdf>
- MONEREO PÉREZ, J. L.: «El derecho social en el umbral del siglo XXI: la nueva fase del Derecho del Trabajo», en *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, núm. 2, 2000, págs. 237-300, disponible en la página Web: http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/6686/6128
- MONEREO PÉREZ, J. L.: *Concertación social y diálogo social*, Lex nova, Valladolid, 1999, págs. 336.
- MONTERO ATIENZA, C.: «Teoría forma y material de los derechos fundamentales», en *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, núm. 27, 2013, págs. 121-154,

disponible en la página Web:
<https://ojs.uv.es/index.php/CEFD/article/viewFile/1776/2978>

- MONTERO ATIENZA, C.: «Teoría forma y material de los derechos fundamentales», en *1º Encuentro de Jóvenes investigadores de la Sociedad Española de Filosofía Jurídica y Política: Neoconstitucionalismo en tiempos de postdemocracia*, Universidad de Valencia, 2012, págs. 1-31, disponible en la página Web: http://www.uv.es/drets/Monereo_Cristina.pdf
- MORA CABELLO DE ALBA, L.: «La explotación infantil y el derecho del trabajo», en *Revista de Derecho Social*, núm. 25, 2004, págs.111-120.
- MORA CABELLO DE ALBA, L.: *La Participación institucional del sindicato*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2008, págs. 290.
- MORADILLO LARIOS, C.: «La nueva regulación del contrato a tiempo parcial, los trabajos fijos discontinuos, el contrato de relevo y la jubilación parcial», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 44, 2003, págs. 103-132, disponible en la página Web: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/44/Estudios05_44.pdf
- MORALES MANZUR. J. C. y LEAL CORRAL, D.: «Algunas consideraciones sobre la globalización y el papel del estado en el nuevo orden mundial», en *Aldea del mundo*, año 8, núm. 15, 2003, págs. 5-12, disponible en la página Web: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54381502>
- MORALES ORTEGA, J. M.: «Aspectos laborales y de responsabilidad social de las normas de calidad», en *Temas laborales*, núm. 101, 2009, págs. 13-51, disponible en la página Web: <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3081618.pdf>
- MORÉ OLIVARES, E.: «Crítica a la globalización y su arquitectura financiera», en *Economía y Desarrollo*, vol. 3, núm. 1, marzo 2004, págs. 135-144, disponible en la página Web: <http://www.fuac.edu.co/revista/III/III/seisa.pdf>
- MORENO DE ALBA, J.: «Unidad Sindical: un paso adelante», en *Reflexiones sobre la unidad sindical internacional. Cuaderno de Integración Andina*, núm.14, Perú, 2005, págs. 30-33, la referencia a la revista estuvo disponible a lo largo de mi investigación en la página Web: <http://www.plades.org.pe/component/content/article?id=21>
- MYRO SÁNCHEZ, R. y FERNÁNDEZ-OTHEO, C. M.: «La deslocalización de empresas en España. La atracción de la Europa Central y Oriental», en *Información Comercial Española*, núm. 818, 2004, págs.185-201, disponible en la página Web: http://www.revistasice.com/CachePDF/ICE_818_185-201__644B00A27A202510DB837A651D13376F.pdf
- MYRO SÁNCHEZ, R.; FERNÁNDEZ-OTHEO, C. M.; LABRADOR SALAS, L.; BAIDES TUDELA, A. B.; ÁLVAREZ LÓPEZ, M^a. E. y VEGA CRESPO, J.: *Globalización y deslocalización. Importancia y efectos para la industria española*, Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, Dirección General de Política de la Pequeña y Mediana Empresa, Madrid, 2008, págs. 184, disponible en la página Web: <http://www.ipyme.org/Publicaciones/GlobalizacionDeslocalizacion.pdf>
- NADALET. S.: «Le dinamiche delle fonti nella globalizzazione: ipotesi per un diritto transnazionale del lavoro», en *Lavoro e Diritto*, núm. 4, 2005, págs. 671-706.

NARANJO DE LA CRUZ, N.: *Los límites de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares: la buena fe*, Estudios Constitucionales, Boletín Oficial del Estado, Madrid, 2000, págs. 501.

NAVARRO, V.: *Globalización económica, poder político y Estado del Bienestar*, Ariel, Barcelona, 2000, págs. 269.

NAYLOR, R.: «Strikes, Free Rider and Social Customs», en *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 104, 1989, págs. 771-785, disponible en la página Web: <http://qje.oxfordjournals.org/content/104/4/771.full.pdf>

NELSON ROJAS, V.: «Zonas francas herramientas para el desarrollo productivo, Contraloría General de la República 31 de Agosto de 2009, págs. 44, disponible en la página Web: <http://www.contraloriagen.gov.co/documents/10136/15848373/Estudio+Zonas+Francas.pdf/e81c98c3-ac5a-4548-bdc1-61f32d3a1932>

NESCO: Informe de seguimiento de la EPT para todos en el mundo, UNESCO, Francia, 2010, págs. 328-330 disponible en la página Web: <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/ED/GMR/pdf/gmr2010/gmr2010-annex-02-human-rights-es.pdf>

NIKKEN, P.: «El concepto de los derechos humanos », en CERDAS CRUZ, R. y NIETO LOAIZ, R.: *Estudios básicos de derechos humanos*, Instituto interamericano de derechos humanos, México D. F. 1994, págs. 15-37, disponible en la página Web: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1835/3.pdf> y <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1835/4.pdf>

NINO, S.: *Ética y derechos humanos: un ensayo de fundamentación*, Ariel, Barcelona, 1989, págs. 494

NOGUEIRA ALCALÁ, H.: *Teoría y dogmática de los derechos fundamentales*, Universidad Nacional Autónoma de México, México D. F., 2003, págs. 409, disponible en la página Web: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=1094>

Normas Congresuales para el X Congreso Confederal de CC.OO., aprobadas por el Consejo Confederal el 9 de marzo de 2012, págs. 61, disponible en la página Web: <http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/0/o23867.pdf>

Normativa interna adoptada en el 40º Congreso Confederal de UGT, celebrado del 1 al 4 de abril de 2009, Madrid, disponible en la página Web: http://portal.ugt.org/40_Congreso_Confederal_UGT/Normativa%20interna.pdf

Nota informativa de UGT-TCM Abertis sobre la reunión celebrada el 25 de abril de 2013, Barcelona, disponible en la página Web: http://www.ugtabertis.com/wp/docs/abertis_Comite_Europeo/2013%2004%2024%20Reunion%20CEU%202013.pdf

Nota informativa de UGT-TCM Abertis, Barcelona, 29 de octubre de 2012, disponible en la página Web: http://www.ugtabertis.com/wp/docs/abertis_Comite_Europeo/2012%2010%2029%20Reunion%20Comite%20Europeo.pdf

Nota Informativa de UGT-TCM Abertis, Barcelona, 31 de julio de 2009, disponible en la página Web:

http://www.ugtabertis.com/wp/docs/abertis_Comite_Europeo/2009%2007%2031%20Comunicado%20Comit%C3%A9%20Europeo%20en%20marcha.pdf

Noticia de CASTRO PINEDA, J. G. en la publicación Web del periódico “*el Universal*”, del 29 de septiembre de 2009, disponible en la página Web: <http://www.eluniversal.com.co/cartagena/economica/se-mantiene-inversion-extranjera>

Noticia de FONCILLAS, A.: «La discriminación de las mujeres persiste en el Asia más avanzada», en “*El periódico de Aragón*”, edición de 13 de mayo de 2013, consultado en la edición digital, página Web: http://www.elperiodicodearagon.com/noticias/sociedad/discriminacion-mujeres-persiste-asia-mas-avanzada_853571.html

Noticia de HERNÁNDEZ, J. A. y MARTÍN-ARROYO, J. publicada en el diario “*El País*” a fecha de 24 de junio de 2014, disponible en la página Web: http://politica.elpais.com/politica/2014/06/24/actualidad/1403592500_074754.html

Noticia de LEGASA, A.: «El vía crucis del sindicalismo español», publicada en el diario “*Noticias de Guipuzkoa*”, el 8 de Diciembre de 2013, disponible en la página Web: <http://www.noticiasdegipuzkoa.com/2013/12/08/economia/el-viacrucis-del-sindicalismo-espanol>

Noticia de MILLAS, J.: «Los sindicatos de Ford endurecerán su postura negociadora con la empresa», en periódico “*El País*”, publicada el 20 de noviembre de 1980, consultada en la página Web: http://elpais.com/diario/1980/11/20/economia/343522817_850215.html

Noticia de SAIZ, E. publicada en el periódico “*El País*”, a fecha de 10 de junio de 2013 disponible en la página Web: http://internacional.elpais.com/internacional/2013/06/09/actualidad/1370806341_432561.html

Noticia de VEGA, A. R. publicada en el diario “*ABC*” a fecha de 13 de octubre de 2013, disponible en la página Web: <http://www.abc.es/espana/20131012/abci-facturas-falsas-201310112122.html>

Noticia del “*El País*” de CORTÉS, V, edición del 14 de julio de 2014, disponible en la página Web: http://ccaa.elpais.com/ccaa/2014/07/15/andalucia/1405447854_801535.html

Noticia del “*El País*” de MARTA ZHEIN, del 24 de agosto de 1989, disponible en la página Web: http://elpais.com/diario/1989/08/24/economia/619912804_850215.html

Noticia del “*El País*”, publicada el 6 de octubre de 1994, disponible en la página Web: http://elpais.com/diario/1994/10/06/economia/781398019_850215.html

Noticia extraída de “*Multi Noticias*”, año 1, núm. 6, octubre 2011, Friedrich Ebert Stiftung sindical regional, pág. 4, disponible en la página Web: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/08136/2011-06.pdf>

Noticia extraída de la versión digital del diario “*El nuevo diario*” de Nicaragua en la página Web: <http://www.elnuevodiario.com.ni/economia/292880>

Noticia publicada en el diario “*El País*” el 23 de junio de 2004, disponible en la página Web: http://economia.elpais.com/economia/2004/06/23/actualidad/1087975980_850215.html

Noticia publicada en el diario “*El País*” por MADINA, E.: «Deslocalizaciones y otros peligros», en septiembre 2004, disponible en la página Web: http://elpais.com/diario/2004/09/06/paisvasco/1094499602_850215.html

Noticia publicada en el diario digital “*El confidencial*” el 14 de abril de 2012, consultada en la página Web: <http://www.elconfidencial.com/economia/2012/04/14/deslocalizacion-a-la-inversa-ikea-deja-asia-y-apuesta-por-italia-96113/>

Noticia publicada en el diario digital “*El economista digital*”, el 2 de septiembre de 2012, consultado en la página Web: http://www.economiadigital.es/es/notices/2012/08/un_15_del_textil_deslocalizado_ya_ha_regresado_a_la_peninsula_32802.php

Noticia publicada en el periódico “*ABC*”, de ALTAFAJ, A. y VILLAPADIERNA, R., el 30 de agosto de 2004, disponible en la página Web: <http://hemeroteca.abc.es/nav/Navigate.exe/hemeroteca/sevilla/abc.sevilla/2004/08/30/067.html>

Noticia titulada *UGT-Andalucía: una fuente inagotable de escándalos* del diario digital “*20 minutos*”, publicada el 29 de noviembre de 2013 y disponible en la página Web: <http://www.20minutos.es/noticia/1992678/0/ugt/andalucia/escandalos/>

NUÑEZ PALACIOS, S.: «Calificación de los derechos humanos», en *Derechos Humanos, Generaciones de los derechos humanos*, año 6, núm. 30, marzo-abril 1998, Órgano informativo de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, págs. 103-108, disponible en la página Web: <http://www.codhem.org.mx/localuser/codhem.org/info/gacetas/gaceta30.pdf>

Observaciones finales del COMITÉ DE DERECHOS HUMANOS: Chile. 13/08/2014, CCPR/C/CHL/CO/6, 111º período de sesiones, Nueva York, 22 de julio de 2014, disponible en la página Web: <http://acnudh.org/wp-content/uploads/2015/01/CCPR-Chile.pdf>

Observaciones finales del COMITÉ DE DERECHOS HUMANOS: Chile. 17/04/2007, CCPR/C/CHL/CO/5, 89º período de sesiones, Nueva York, 26 de marzo de 2007, disponible en la página Web: <http://acnudh.org/wp-content/uploads/2010/12/CCPR-CHILE-2007.pdf>

Observaciones finales del COMITÉ DE DERECHOS HUMANOS: Chile. 30/03/1999, CCPR/C/79/Add.104, 65º período de sesiones, Nueva York, 30 de marzo de 1999, consultada en la página Web: <http://www1.umn.edu/humanrts/hrcommittee/spanish/chile1999.html>

OCAMPO, J. A. (Coord.): *Globalización y desarrollo*, Naciones Unidas, CEPAL, Brasilia, 2002, págs. 396, disponible en la página Web: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2724/S2002024_es.pdf?sequence=2.

OCAMPO, J. A.: *Un futuro económico para Colombia*, CEPAL, Alfaomega, 2001, pág. 59, disponible en la página Web: <http://iis7-e2.cepal.org/publicaciones/xml/4/6194/colombiafuturo2.pdf>

OESTREICH, G.: «La idea de los derechos humanos a través de la historia», en OESTREICH, G. y SOMMERMAN, K-P.: *Pasado y presente de los derechos humanos*, Tecnos, Madodi, 1990, págs. 19-77.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO y CSI: *Nicaragua Zonas francas industriales, derechos laborales y estrategias sindicales*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2010, págs. 54, disponible en la página Web: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/epz_nicaragua.pdf

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Diálogo social en busca de una voz común*, Sector Diálogo Social, Oficina Internacional del Trabajo, sin paginación al ser una versión online disponible en la página Web: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/download/brochures.pdf>

OIT: *Cuestiones laborales y sociales relacionadas con las zonas francas industriales Informe para el debate de la Reunión tripartita de países que poseen zonas francas industriales*, OIT, Ginebra, 1998, págs. 59.

OIT: *El papel de los sindicatos en la economía globalizada y la lucha contra la pobreza. Documento informativo. Coloquio internacional de trabajadores*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2005, págs. 46, disponible en la página Web: <http://www.observatoriodeltrabajo.org/ftp/papel%20sindicatos%20lucha%20pobrez a.pdf>

OIT: *El trabajo en el mundo. La nueva realidad de la producción y de las relaciones laborales*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1998, págs. 399.

OIT: *Empleo y política social en relación con las zonas francas industriales (ZFI)*, Consejo de Administración, 286.^a reunión, OIT, Ginebra, 2003, págs. 24 disponible en la página Web: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb286/pdf/esp-3.pdf>

OIT: *Libertad sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, Oficina Internacional del Trabajo, quinta edición, Ginebra, 2006, págs. 291, disponible en la página Web: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090634.pdf

ORAA, J.: «La Declaración Universal de Derechos Humanos.», en GÓMEZ ISA, F. (Dir.): *La protección internacional de los derechos humanos en los albores del siglo XXI*, Universidad de Deusto, Bilbao, 2004, págs. 125-159.

Orden de 28 de julio de 1997 sobre concesión de subvenciones a las Centrales Sindicales más representativas por el Instituto Nacional de Administración Pública, para la realización de actividades formativas dirigidas a empleados públicos, publicada en «BOE» núm. 188, de 7 de agosto de 1997, disponible en la página Web: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1997-17926

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Programa de Actividades Sectoriales Tendencias de la industria automotriz que afectan a los proveedores de componentes. Informe para el debate de la Reunión tripartita sobre el empleo, el diálogo social, los derechos en el trabajo y las relaciones laborales en la industria de la fabricación de material de transporte*, OIT, Ginebra, 2005, págs. 170, disponible en la página Web: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_161512.pdf

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL COMERCIO: *Informe sobre el comercio mundial, El comercio, las normas y la OMC*, OMC, Ginebra, 2005, págs. 365, disponible en la

página

Web:

http://www.wto.org/spanish/res_s/booksp_s/anrep_s/world_trade_report05_s.pdf

OROZCO HENRÍQUEZ, J. J.: «Los “derechos humanos” la polémica entre iusnaturalismo y iuspositivismo», en TAMAYO Y SALMORÁN, R. y CÁCERES NIETO, E. (Coords.): *Teoría del derecho y conceptos dogmáticos*, Universidad Nacional Autónoma de México, México D. F., 1987, págs. 23-41, disponible en la página Web: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/399/3.pdf>

OROZCO TORO, J. A. y FERRÉ PAVIA, C.: «La comunicación estratégica de la responsabilidad social corporativa», en *Razón y palabra Primera Revista Electrónica en América Latina Especializada en Comunicación*, núm. 83, junio-agosto 2013, sin paginación al ser una versión online disponible en la página Web: http://www.razonypalabra.org.mx/N/N83/V83/20_OrozcoFerre_V83.pdf

OSSET, M.: *Más allá de los derechos humanos*, Actual Eterno, Barcelona, 2001, págs. 320.

PACE, A. (ORTEGA SANTIAGO, C. Traductor): «¿Para qué sirve una carta de los derechos fundamentales en la Unión Europea? Notas preliminares», en *UNED: Teoría y Realidad constitucional*, núm. 7, 2001, págs. 173-186, disponible en la página Web: <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=bibliuned:TeoriayRealidadConstitucional-2001-7-15530&dsID=Documento.pdf>

PACHECO GÓMEZ, M.: *Los derechos humanos: documentos básicos*, Santiago, Ed. Jurídica de Chile, 2000, págs. 1173, extracto consultado en la página Web: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2698/17.pdf>

Palabras de BEIRAS, X. M. en el Simposio Internacional 'Pobre Mundo Rico' extraídas de un artículo ubicado en la página Web: <http://www.rebelion.org/noticia.php?id=59422>

Palabras del Presidente Álvaro Uribe Vélez en la “XIII Conferencia Latinoamericana de Zonas Francas” en Cartagena, 28 de Septiembre de 2009 (Cartagena), disponible en la página Web: http://historico.presidencia.gov.co/discursos/discursos2009/septiembre/zonas_28092009.html

PALAZZO, G. (Dir.): *Evaluation de la performance sociale et environnementale des entreprises*, Université de Lausanne, Lausanne, 2011, págs. 28, disponible en la página Web: <http://www.unil.ch/files/live/sites/unicom/files/shared/pdfs/etude.pdf>

PALOMEQUE LÓPEZ, C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del trabajo*, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 22ª Edición, 2014, págs. 848.

PALOMEQUE LÓPEZ, C.: «El sindicato como sujeto político», en PALOMEQUE LÓPEZ, C.: *Derecho del trabajo y razón crítica, libro dedicado al Profesor MANUEL CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ en su vigésimo quinto aniversario como catedrático*, Témpora, Salamanca, 2004, págs. 191-218.

PALOMEQUE LÓPEZ, C.: *Derecho sindical*, Universidad a Distancia de Madrid, Centro de Estudios Financieros, Madrid, 2009, fichas 10-16.

PAPADAKIS, K.: «Introducción», en PAPADAKIS, K. (Edit.): *Diálogo social y acuerdos transfronterizos*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2009, págs. 23-35.

PAPADAKIS, K.; CASALE, G. y TSOTROUDI, K.: «Acuerdos Marco internacionales como elemento de un Marco transfronterizo de las relaciones industriales», en

PAPADAKIS, K. (Edit.): *Diálogo social y acuerdos transfronterizos*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2009, págs. 95-118.

Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima octava reunión, Ginebra, 19 de junio de 2009, págs. 17, disponible en la página Web: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_115078.pdf

PARAMIO, L.: «La sociedad desconfiada», en *Nexos*, enero 1997, sin paginación versión online, disponible en su versión virtual en la página Web: <http://www.nexos.com.mx/?p=8151>

PASTOR RIDRUEJO, A.: «La globalización de los derechos humanos. El reto del siglo XXI», en *Revista europea de derechos fundamentales*, Instituto de Derecho Público, Fundación Profesor Manuel Broseta, núm. 2, 2003, págs.19-34, disponible en la página Web: http://www.idp-urjc.com/pdf/drchfundm/revista_2.pdf

PECES-BARBA MARTÍNEZ, G. (Dir.): *Derecho positivo de los derechos humanos*, Madrid, Debate, 1987, págs. 432, extracto disponible en la página Web: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2698/18.pdf>

PECES-BARBA MARTÍNEZ, G.: «Sobre el fundamento de los derechos humanos. Un problema de Moral y Derecho», en *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, núm. 28, 1988, págs. 265-277 (Ejemplar dedicado a: Derecho y Moral), disponible en la página Web: http://orff.uc3m.es/bitstream/handle/10016/12917/sobre_Peces_1989.pdf;jsessionid=3C19C53C8AADEF513B9D29363F6580?sequence=1

PECES-BARBA MARTÍNEZ, G.: *Curso de derechos fundamentales*, Universidad Carlos III de Madrid-Boletín oficial del Estado, Madrid, 1995, pág. 720.

PELAEZ. N.: «Deslocalizaciones: Adiós a la industria», disponible en la página Web: http://blocs.xtec.cat/geografia/?page_id=196

PÉREZ BELTRÁN, C.: «La visión del Islam sobre los derechos humanos», en *Revista biblioteca islámica*, núm. 10, octubre-diciembre 2007, págs. 60-63, disponible en la página Web: http://www.academia.edu/239618/La_vis%C3%B3n_del_islam_sobre_los_derechos_humanos

PÉREZ LUÑO, A. E.: *Derechos humanos*, Estado de derecho y Constitución, Tecnos, Madrid, 1999, págs. 680.

PÉREZ LUÑO, A. E.: *La tercera generación de derechos humanos*, Thompson-Aranzadi, Cizur Menor, 2006, págs. 319.

PÉREZ LUÑO, A. E.: *Los derechos fundamentales*, Tecnos, Madrid, 10ª edición, 2011, págs. 233.

PÉREZ LUÑO, A. E.: *Teoría del Derecho. Una concepción de la experiencia jurídica*, Tecnos, Madrid, 2009, págs. 253.

PÉREZ TREMPs, P.: «Los derechos fundamentales», en LÓPEZ GUERRA, J. L. (Edit.): *Derecho Constitucional, vol. I, El ordenamiento constitucional. Derechos y deberes de los ciudadanos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, págs.123-141.

- PÉREZ YÁÑEZ, R. M^a.: «Los Acuerdos Marco Internacionales como experiencias de la negociación colectiva transnacional», en ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. J. (Coord.): *Observatorio de la negociación colectiva: Empleo público, igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización*, CC. OO., Cinca, Madrid, 2010, págs. 464-487.
- PÉREZ-LEÓN, J. P.: «El individuo como sujeto de derecho internacional. Análisis de la dimensión activa de la subjetividad jurídica internacional del individuo», en *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, vol. VIII, 2008, págs. 642, disponible en la página Web: <http://www.scielo.org.mx/pdf/amdi/v8/v8a18.pdf>
- Petition of Right de 1628, traducción disponible en la página Web: [http://www.unav.es/constitucional/Materiales/Petition%20of%20rights%20\(1628\).pdf](http://www.unav.es/constitucional/Materiales/Petition%20of%20rights%20(1628).pdf)
- PI LLORENS, M.: *Los derechos fundamentales en el ordenamiento comunitario*, Ariel, Barcelona, 1999, págs. 189.
- PIGRAU SÓLE, A.: «Introducción al Derecho Internacional de los Derechos Humanos.», en OLLÉ SESÉ, M.; ACEBL MONFORT, L. y GARCÍA SANZ, N. (Coords.): *Derecho internacional de los derechos humanos: su vigencia para los estados y para los ciudadanos*, Anthropos, Barcelona, 2009, págs. 19-33
- PIGRAU SÓLE, A.: «Preámbulo», en PONS RAFOLS, X. y ASOCIACIÓN PARA LAS NACIONES UNIDAS EN ESPAÑA (Edits.): *La Declaración Universal de los Derechos Humanos: comentario artículo por artículo*, Icaria, Barcelona, 1998, págs. 93-103.
- PLAN DE ACCIÓN de la IndustriALL Global Union, págs. 5, localizado en la página Web: http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/Action_Plan/industriall_global_union_action_plan_spanish.pdf
- PLATZER, H-W. y RÜB, S.: *Los Acuerdos Marco Internacionales ¿Un Instrumento para Imponer los Derechos Humanos Sociales?*, Friedrich Ebert Stiftung, Berlín, febrero 2014, págs. 19, disponible en la página Web: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/10534.pdf>
- PONS RAFOLS, X.: «La mejora de la eficacia y la coherencia del sistema de las Naciones Unidas: el papel de la Secretaría y el informe del Secretario General», en *Revista electrónica de estudios internacionales*. núm. 10, 2005, págs.16, disponible en la página Web: [http://www.reei.org/index.php/revista/num10/archivos/X.Pons\(reei10\).pdf](http://www.reei.org/index.php/revista/num10/archivos/X.Pons(reei10).pdf)
- POYAL COSTA, A.: «La eficacia de los derechos humanos frente a terceros», en *Revista de Derecho Político*, Universidad de Educación a Distancia, núm. 34, 1991, págs. 189-221 disponible en la página Web: <http://e-spacio.uned.es:8080/fedora/get/bibliuned:Derechopolitico-1991-34-742587D7/PDF>
- PRIETO SANCHÍS, L.: *Estudio sobre derechos fundamentales*, Debate, Madrid, 1990, págs. 267.
- Proclamación de Teherán realizada en la Conferencia Internacional de Derechos Humanos en 13 de mayo de 1968, consultada en la página Web: http://www.tc.gob.pe/portal/servicios/tratados/uni_ddhh/instru_alca_gene2/teheran.pdf

- Programa de acción, acordado en X Congreso Estatutario de CES, en Praga del 26 al 29 de mayo de 2003, extracto de la versión digital de la página Web: http://eurored.ccoo.es/comunes/recursos/99999/doc1546_X_Congreso_de_la_CES_Programa_de_Accion.pdf
- Programa de la Confederación Sindical Internacional, adoptado por el Congreso Fundador de la CSI en Viena 1-3 de noviembre de 2006, disponible en la página Web: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/CSI_-_Programa_de_la_CSI.pdf
- Protocolo de constitución y funcionamiento de la Red Sindical Latinoamérica y España en Repsol-Ypf, Madrid, 3-4 de noviembre de 2009, págs. 4, disponible en la página Web: http://www.industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc120926_Protocolo_de_constitucion_y_funcionamiento_de_la_Red_Sindical_de_latinoamerica_y_Espana_en_REPSOL-ypf.pdf
- Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, adoptado en Nueva York, 16 de diciembre de 1966, consultado en la página Web: <http://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/1966-ProtocoloFacultativoPactoDerechosCivilesyPoliticos.htm>
- Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, fue aprobado por la Asamblea General de la ONU mediante la resolución 63/117, del 10 de diciembre de 2008, fue consultado en la página Web: <http://www.boe.es/boe/dias/2013/02/25/pdfs/BOE-A-2013-2081.pdf>
- Protocolo II para el funcionamiento de la Red Sindical Latinoamérica y España en Repsol, Cartagena (Murcia) 29 de mayo de 2012, págs. 4, disponible en la página Web: http://diarium.usal.es/wsr_proyecto/files/2013/09/ProtocoloIIRepsol.pdf
- Proyecto de Resolución para el 2º Congreso Mundial de la CSI, Sindicatos Mundiales, Empresas Mundiales, Vancouver, 21-25 de junio de 2010, págs. 4, disponible en la página Web: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/05_Resolucion-Sindicatos_mundiales_empresas_mundiales.pdf
- PURCALLA BONILLA, M. A.: «Deslocalización de empresas: problemática y alternativas», en *Revista de Derecho Social*. núm. 39, 2007, págs. 101-114.
- RABOSSA, E.: «Las generaciones de derechos humanos: la teoría y el cliché», en *Lecciones y Ensayos*, núm. 69-71, 1997-1998, págs. 41-52, disponible en la página Web: <http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/69-70-71/las-generaciones-de-derechos-humanos-la-teoria-y-el-cliche.pdf>
- RAMÍREZ ROJAS, O. I.: Las zonas francas, son una opción para América Latina....?, sin más datos al ser un artículo online disponible en la página Web: <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/4155/2/Rojas%20RodriguezOscarIgnacio2010.pdf>
- RAMOS, J. y RODRÍGUEZ, K.: «Zonas francas en Colombia: beneficios tributarios en el impuesto de renta», en *Borradores de economía*, núm. 657, 2011, págs. 1-19, disponible en la página Web: <http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/pdfs/borra657.pdf>
- Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, disponible en la página Web: <http://www.boe.es/boe/dias/2006/06/14/pdfs/A22670-22682.pdf>

RECIO, A.: «Sindicatos, globalización económica y crisis ambiental», en *Papers*, núm. 58, 1999, págs. 119-145, disponible en la página Web: <http://www.raco.cat/index.php/papers/article/viewFile/25544/25378>

Recomendación de la OIT sobre contratos colectivos núm. 91, adoptada en la reunión 34ª, el 29 de junio de 1951, disponible en la página Web: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R091

Recomendación de la OIT sobre el fomento de la negociación colectiva, núm. 163, adoptada en la reunión 67ª, el 19 de junio de 1981, disponible en la página Web: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTUMENT_ID:312501

RENAUT, A.: «La responsabilidad social de las empresas en Europa: ¿tiene el diálogo social alguna oportunidad?», en *Educación Obrera*, núm. 130: La responsabilidad social de las empresas: mitos y realidades, 2003, págs. 37-41, disponible en la página Web: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_117578.pdf

Resolución de 11 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2010, 2011 y 2012, disponible en la página Web: <http://www.boe.es/boe/dias/2010/02/22/pdfs/BOE-A-2010-2844.pdf>

Resolución de la Asamblea General A/RES/48/141, aprobada en su 85ª sesión plenaria del 20 de diciembre de 1993, disponible en la página Web: <http://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=472715622>

Resolución de la Asamblea General A/RES/60/25, aprobada en su 72ª sesión plenaria de 15 de marzo de 2006, disponible en la página Web: http://www2.ohchr.org/spanish/bodies/hrcouncil/docs/A.RES.60.251._Sp.pdf

Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas, A/RES/55/2, 8ª reunión plenaria de 8 de septiembre de 2000, disponible en la página Web: <http://www.un.org/spanish/milenio/ares552.pdf>

Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas, A/RES/52/115, en su 70ª reunión plenaria de 12 de diciembre de 1997, disponible en la página Web: <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/52/115>

Resolución del 7º Congreso Internacional de los trabajadores/as de la industria Automotriz, 2012, sin paginación al ser una versión online disponible en la página Web: <http://www.cgt-lkn.org/bizkaia/gestamp/2012/09/15/resolucion-consejo-del-auto/>

Resolución del Consejo de Derechos Humanos A/HRC/5/1 de 18 de junio de 2007, punto 1, disponible en la página Web: http://ap.ohchr.org/documents/S/HRC/resolutions/A_HRC_RES_5_1.doc

Resolución relativa al tripartismo y el diálogo social adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 90ª reunión Ginebra, junio de 2002, págs. 15, disponible en la página Web: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/res.pdf>

- REY PÉREZ, J. L.: *El discurso de los derechos. Una introducción a los derechos humanos*, Universidad Pontificia Comillas, Madrid, 2011, págs. 268.
- REYES CASTRO, F. y DOMÍNGUEZ, A.: *Zonas francas industriales en la República Dominicana: Su impacto económico y social, Programa de empresas multinacionales, Documento de trabajo núm. 73*, Oficina internacional del trabajo, Ginebra, 1993, págs. 65, disponible en la página Web: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1993/93B09_255_span.pdf
- RIPA, D.: «¿Sindicatos necesarios, sindicalistas prescindibles?», en *Atlántica XXII: revista asturiana de información y pensamiento*, núm. 20, 2012, págs. 38-40.
- RIVERO GARCÍA, M^a. P.: «El código de Hammurabi», en *Clío: History and History Teaching* núm. 7, 1999, sin paginación, al ser un artículo online disponible en la página Web: <http://clio.rediris.es/fichas/hammurabi.htm>
- RIVERO LAMAS, J.: «Democracia pluralista y autonomía sindical Actividad política de los Sindicatos y Constitución)», en AA. VV.: *Estudios de derecho del trabajo en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*, Tecnos, Madrid, 1980, págs. 185-229.
- RIVEROS PARDO, D. F.: «Los derechos económicos, sociales y culturales como derechos subjetivos: una visión estructural», en *Revista Derecho del Estado*, núm. 24, julio, 2010, págs. 29-43, disponible en la página Web: <http://www.redalyc.org/pdf/3376/337630234002.pdf>
- ROBLES MONGE, M. (Coord.): *Costa Rica: Contribución de las Zonas Francas en las Áreas de Menor Desarrollo*, MIDEPLAN, San José, octubre 2008, págs. 131, disponible en la página Web: <http://www.ifam.go.cr/PaginalFAM/docs/PRODUCTOS%20FOMUDE%202006-2011/R4-Productos/P4%20Zonas%20Francas.pdf>
- ROBLES MÓRCHON, G.: *Los derechos fundamentales y la ética en la sociedad actual*, Civitas, Madrid, 1992, págs. 211.
- RODGERS, G.: «El trabajo decente como una meta para la economía global», en *Boletín cinterfor*, núm. 153, 2002, págs. 9-28, disponible en la página Web: http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/rodger.pdf
- RODRÍGUEZ ADRADOS, F. (Traductor): *Tucídides, Historia de la guerra del Peloponeso, libro 11*, Hernando, Madrid, 1987, extracto disponible en la página Web: <http://www.iesdionisioaguado.org/joomla/images/griego/discursopericles.pdf>
- RODRÍGUEZ BEREIJO, Á.: «La carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea y la protección de los derechos humanos», en FERNÁNDEZ SOLA, N. (Coord.): *Unión Europea y derechos fundamentales en la perspectiva constitucional*, Dykinson, Madrid, 2004, págs. 11-37.
- RODRÍGUEZ FOLGAR, G.: «La negociación colectiva en Europa», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 61, 2006, págs. 192-195, disponible en la página Web: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/61/Recen6.pdf
- RODRÍGUEZ PIÑERO y BRAVO-FERRER, M.: «La libertad sindical en la Constitución», en AA. VV.: *Los trabajadores y la Constitución*, Selsa, Madrid, 1980.

- RODRÍGUEZ PUESTO, M. J. y ROBLES, G.: «Algunas precisiones en torno a los Derechos Humanos», en MEGÍAS QUIRÓS, J. J. (Coord.): *Manual de Derechos humanos*, Aranzadi, Cizur Menor, 2006, págs. 13-43
- RODRÍGUEZ, Á.: *Integración europea y derechos fundamentales*, Civitas, Madrid, 2001, págs. 387.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: «Política, globalización y condiciones de trabajo», en *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2000, págs. 107-118.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M.: «El sindicato, lo sindical y las nuevas estructuras sindicales», en AA. VV.: *Sindicato y relaciones colectivas de trabajo*, Murcia, 1978, págs. 53-56.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M.: «La relación colectiva de trabajo a través de sus manifestaciones», en *Anales de Derecho de la Universidad de Murcia*, vol. 19, num. 4, 1961, págs. D-338-D-412, disponible en la página Web: <http://revistas.um.es/analesumderecho/article/download/105371/100291>
- ROMERO, A. y VERA-COLINA, M. A.: «La globalización posible: límites y alternativas», en *Open Journal Systems*, sin paginación al ser una versión online disponible en la página Web: <http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/ceconomia/article/view/37971/40280>
- ROUSSEAU, J. J.: *El contrato social o Principios de derecho político, discurso sobre as ciencias y las artes, discurso sobre el origen de la desigualdad. Estudio preliminar de MORENO, D.*, Editorial Porrúa S.A., México, 1987, págs. 178.
- ROYO JAIME, V.: «Los Comités Mundiales como instrumentos de defensa de los derechos laborales: el ejemplo de SKF», en AA. VV. : *Alternativas sindicales a la globalización*, Fundación Paz y Solidaridad “Serafín Aliaga” de Comisiones Obreras, Madrid, 2001, págs. 29-31, disponible en la página Web: http://pruebas.ccoo.es/comunes/recursos/99891/doc220664_Alternativas_sindicales_a_la_globalizacion.pdf
- RUBIO LLORENTE, F.: «Sobre la relación entre tribunal constitucional y poder judicial en el ejercicio de la jurisdicción constitucional », en *Revista Española de Derecho Constitucional*, año 2, núm. 4, enero-abril 1982, págs. 35-67, disponible en la página Web: <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/249660.pdf>
- RUBIO LLORENTE, F.: «Una carta de dudosa utilidad», en MATIA PORTILLA, F. J. (Dir.): *La protección de los derechos fundamentales en la Unión Europea*, Civitas, Madrid, 2002, págs. 169-195.
- RUEDA-CATRY, M. y VEGA RUIZ, M. L.: *Buenas prácticas de relaciones laborales en las Américas. Segunda Reunión de Grupos de Trabajo en el marco de la XIII CIMT Documento de Trabajo para discusión ante el Grupo de Trabajo 2*, Oficina Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2005, págs. 54, disponible en la página Web: http://white.oit.org.pe/cimt/nn/documentos/oit_mlv_buenas_practicas_relab_2005_es.pdf
- RUESGA, S. M. y DA SILVA BICHARA, J.: «Globalización, relaciones laborales y migración. Conceptos básicos y aspectos teóricos», en *CLM. Economía*, núm. 10, primer

semestre 2007, págs. 129-161, disponible en la página Web:
http://www.clmeconomia.jccm.es/pdfclm/ruesga_silva.pdf

RUESGA, S. M.: «Globalización y relaciones laborales en el trabajo», en *Revista de la Asociación Estatal de Centros Universitarios de RR.LL y CC.TT.*, Universidad de Huelva, Huelva, núm. 12, 2003, págs. 11-18, disponible en la página Web:
<http://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/trabajo/article/view/162/266>

RUIZ VARGAS, B.: «Globalización de la economía y ampliación de la pobreza», en *El Bordo*, Universidad Iberoamericana, Tijuana, sin más datos al ser un artículo online disponible en la página Web:
<http://www.tij.uia.mx/academicos/elbordo/vol06/globalizacion-pobreza1.html>

RYDER, G.: «Globalizar la solidaridad establecimiento de un movimiento sindical mundial para el futuro», Informe de Secretario General de CIOSL para el 18º Congreso Mundial de CIOSL, diciembre 2004, Mizayaki, Japón, págs. 55, disponible en la página Web:
http://www.fiteqa.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc20421_Globalizar_la_solidaridad__Establecimiento_de_un_movimiento_sindical_mundial.pdf

RYDER, G.: «La CSI ante los retos del sindicalismo internacional», en *Gaceta sindical: Reflexión y Debate*, núm. 8, mayo 2007, págs. 19-35, disponible en la página Web:
<http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/5/o33457.pdf>

SALADO OSUNA, A.: «Estudio sobre el comentario general número 24 del Comité de Derechos Humanos», en *Anuario de derecho internacional*, núm. 24, págs. 589-633, disponible en la página Web:
http://dadun.unav.edu/bitstream/10171/21635/1/ADI_XIV_1998_12.pdf

SALERMO, F.: «Natura giuridica ed effetti dei codici di condotta internazionali per imprese multinazionali», en *Lavoro e Diritto*, núm. 4, 2005, págs. 655-669.

SAMIR, A.: *El Capitalismo en la era de la Globalización*, Paidós, Barcelona, 1999, págs. 188.

SANGUINETI RAYMOND, W. (Dir.): *La transnacionalización de las relaciones laborales, experiencias de gestión en las empresas multinacionales españolas*, Cinca, Madrid, 2015, págs. 209.

SANGUINETI RAYMOND, W.: «Deslocalización empresarial y derecho del trabajo: en busca de respuestas», en *Temas Laborales*, núm. 84, 2006, págs. 11-24, disponible en la página Web: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2082928>

SANGUINETI RAYMOND, W.: «Eficacia jurídica de los productos de la acción sindical transnacional», en *Lluvia fina Revista jurídica del Estado social*, sin paginación o más información al ser una versión online disponible en la página Web:
<http://lluviafina.es/?p=149>

SANGUINETI RAYMOND, W.: «La tutela de los derechos fundamentales del trabajador en las cadenas de producción de las empresas multinacionales», en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 20, 2009, págs. 26.

SANGUINETI RAYMOND, W.: «La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en las cadena de producción de las empresas multinacionales», en ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. J. (Coord.): *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*, Cinca, CC.OO., Madrid, 2008, págs. 443-466.

- SANGUINETI RAYMOND, W.: «Sindicatos y libertad sindical en España: dos décadas de vigencia constitucional», en GARCÍA LASO, A. y SANGUINETI RAYMOND, W. (Edits.): *Sindicatos y cambios económicos y sociales*, Aquilafuente, 28, Ediciones Universales Salamanca, Salamanca, 2002, págs. 25-43.
- SANT'CLAIR, F.: *Guía para la construcción de redes sindicales en empresas multinacionales, sistematizando la experiencia de la CUT*, CUT-FNV, 2009, págs. 60, disponible en la página Web: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/06988.pdf>
- SARAZÁ JIMENA, R.: *Jueces, derechos fundamentales y relaciones entre particulares*, Universidad de la Rioja, Logroño, 2008, pág. 922, disponible en la página Web: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=1407>
- SARRIS, A.: «El impacto de la globalización sobre la pobreza rural», en *Globalización y mundo rural*, núm. 803, noviembre-diciembre 2002, págs. 9-22, disponible en la página Web: http://www.revistasice.com/CachePDF/ICE_803_9-22_682A152C22F77CA7697BBA4E991DBFAF.pdf
- SASTRE IBARRECHE, R.: «Algunas claves para un sindicalismo también mundializado», en *Revista de Derecho Social*, núm. 21, 2003. págs. 67-96.
- SATRÚSTEGUI GIL-DELGADO, M.: «La Magna Carta: realidad y mito del constitucionalismo pactista medieval», en *Historia Constitucional*, núm. 10, 2009, págs. 287-324, consultada en la página Web: <http://www.historiaconstitucional.com/index.php/historiaconstitucional/article/download/232/205>
- SATUR, D.: «¿Que qué es la "burocracia sindical"?», en *Rebelión*, 5 de junio, 2014, sin paginación al ser una versión online del artículo disponible en la página Web: <http://www.rebelion.org/noticia.php?id=185591>
- SCHNEIDER, H. P.: «Peculiaridad y función de los derechos fundamentales de un Estado constitucional democrático», en *Revista de Estudios Políticos, nueva época*, núm. 7, enero-febrero 1979, págs. 7-35, disponible en la página Web: <http://www.cepc.gob.es/publicaciones/revistas/revistaselectronicas?IDR=3&IDN=167&IDA=15744>
- SCHOLTE, J. A.: «What Is Globalization? The Definitional Issue – Again», en CSGR Working Paper, núm. 109/02, diciembre 2002, págs. 34, disponible en la página Web: http://wrap.warwick.ac.uk/2010/1/WRAP_Scholte_wp10902.pdf
- SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL CGT: «Comités de Empresa Europeos», en *Boletín informativo jurídico sindical*, núm. 26, 25 de septiembre 1997, págs. 1-5, disponible en la página Web: <http://www.in-formacioncgt.info/juridico-sind/boletines/BI%20026.pdf>
- SECRETARÍA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS: Documento de exposición de conceptos sobre la propuesta de la alta comisionada relativa a un órgano permanente unificado creado en virtud de tratados, HRI/MC/2006/2, 22 de marzo de 2006, disponible en la página Web: <http://www.un.org/Docs/journal/asp/ws.asp?m=HRI/MC/2006/2>
- SECRETARIA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS: Informe sobre la aplicación de las recomendaciones de la sexta reunión de los comités y de la 19ª reunión de los presidentes, HRI/MC/2008/2, 22 de mayo de 2008, apartado E, consultada en la

página Web: http://www2.ohchr.org/english/bodies/icm-mc/docs/HRI.MC.2008.2_sp.doc

SELA: *Influencia de las Zonas Francas en la diversificación productiva y la inserción de los países de América Latina y el Caribe: I Conferencia de Autoridades Gubernamentales de Zonas Francas de América Latina y el Caribe, Cali, Colombia 20 y 21 de septiembre de 2012*, Secretaría Permanente del SELA, Caracas, 2012, págs. 46, disponible en la página Web: http://www.sela.org/attach/258/default/DT_N2-12-Influencia_de_las_Zonas_Francas_Diversificacion_productiva_insercion_paises_ALC.pdf

SEMPERE NAVARRO, A. y ARETA MARTÍNEZ, M^a.: «El Derecho del Trabajo y los Grupos de Empresas: inventario», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 48, 2004, págs. 97-133, disponible en la página Web: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/48/Est05.pdf

SEMPERE NAVARRO, A. y GALINDO FERRERO, V.: *Aspectos laborales de la subcontratación*, en Gómez-Acebo & Pombo, abril 2011, presentación disponible en la página Web: http://www.eoa-spain.es/1/upload/seminario_aspectos_laborales_del_outsourcing.pdf

SEPÚLVEDA, C.: *Derecho internacional Público*, Porrúa, México D.F., 1999

Sexto Informe periódico de aplicación del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. De conformidad al artículo 40 del Pacto, Chile, 25 de mayo de 2012, pág. 16, disponible en la página Web: http://www.minrel.gob.cl/minrel/site/artic/20080902/asocfile/200809022204316/6to_informe_ccpr_civiles_pol_ticos_mayo_2012_.pdf

SHIVA, V.: «Globalización y pobreza», en ARRIOLA, J. (Edit.): *Globalización y Sindicalismo. Perspectivas de la globalización*, Germania, Alzira, 2001, vol. 1, págs. 85-101, disponible en la página Web: <http://www.ehu.eus/Jarriola/vol1.pdf>

SIERRA HERNÁIZ, E.: «Tipificación y caracterización de los códigos de conducta unilaterales de las empresas», en GOÑI SEIN, J. L. (Dir.): *Ética empresarial y códigos de conducta*, La ley, Madrid, 2011, págs. 221-261

SILVA, R.: «¿Tenemos sindicalismo de clase?», en *Rebelión*, 30 de noviembre de 2013, sin paginación al ser un artículo online disponible en la página Web: <http://www.rebelion.org/noticia.php?id=177545>

SIMÓN, H. J.: «¿Qué determina la afiliación a los sindicatos en España?», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 41, 2003, págs. 69-88, disponible en la página Web: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/Revista/numeros/41/est4.pdf

SINGA BOYENGGE, J. P.: *ILO database on export processing zones (Revised)*, Sectoral Activities Programme, Working Paper 251, OIT, Ginebra, 2007, págs. 31, disponible en la página Web: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2007/107B09_80_engl.pdf

SMAJDA, L.: «El diálogo social», en PARLAMENTO EUROPEO: *Fichas técnicas sobre la Unión Europea*, Parlamento Europeo, Luxemburgo, 2013, págs. 441-443, disponible en la página Web:

https://www.larioja.org/npRioja/cache/documents/844503_fichas_tecnicas_20014.pdf;jsessionid=B1E85216A6637795035BB142167CB32D.jvm2

SOBCZAK, A.: «Aspectos legales de los Acuerdos Marco Internacionales en el campo de la Responsabilidad Social de las empresas», en PAPADAKIS, K. (Edit.): *Diálogo social y acuerdos transfronterizos*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2009, págs. 147-164.

SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL (SAI): *Responsabilidad social 8000 norma SA8000*, New York, 2001, págs. 8, disponible en la página Web: <http://www.oei.es/salactsi/rtsc8000.pdf>

SOLER ARREBOLA, J. A.: «Estructuras y contenido de los Acuerdos Marco Internacionales del sector del metal.», en ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. J. (Coord.): *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*, CC.OO., Cinca, Madrid, 2008, págs. 488-507.

SOLOZÁBAL ECHAVARRÍA, J. J.: «Algunas cuestiones básicas de la teoría de los derechos fundamentales», en *Revista de Estudios Políticos, Nueva Época*, núm. 71, enero-marzo 1991, págs. 87-119, disponible en la página Web: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=27093&orden=0&info=link>.

SOMAVÍA, J.: «Los sindicatos en el siglo XXI», en ARRIOLA, J. (Edit.): *Globalización y Sindicalismo. La respuesta sindical a la globalización*, Germania, Alzira, 2001, vol. 3, pág. 9-17, disponible en la página Web: <http://www.ehu.eus/Jarriola/vol3.pdf>

STARCK, C.: «Jurisdicción constitucional y tribunales ordinarios», en *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 53, mayo-agosto 1998, págs. 11-32, disponible en la página Web: <http://www.cepc.gob.es/publicaciones/revistas/revistaselectronicas?IDR=6&IDN=355&IDA=25399>

STEINBERG WECHSLER, F.: «La economía política del proteccionismo», en *Cuadernos de Economía*, vol. 29, núm. 80, 2006, págs. 65-95, disponible en la página Web: http://web.uam.es/departamentos/economicas/anecon/analisis_economico_es/cuadernos_de_economia/numeros/80/80_02.pdf

STERN, K.: «El sistema de los derechos fundamentales en la RFA», en *Revista del Centro de Estudios Constitucionales*, núm. 1, septiembre-diciembre 1988, págs. 261-277, disponible en la página Web: <http://www.cepc.gob.es/publicaciones/revistas/fondo-historico?IDR=15&IDN=1226&IDA=35268>

STIGLITZ, J. E.: «Lo que aprendí en la crisis económica mundial», en *Cuadernos de economía (Santafé Bogotá)*, vol. 19, núm. 32, 2000, págs. 245-254, disponible en la página Web: <http://www.bdigital.unal.edu.co/16218/1/11096-66773-1-PB.pdf>

STIGLITZ, J. E.: *Cómo hacer que funcione la globalización*, Taurus, Madrid, 2006, págs. 433.

STIGLITZ, J. E.: *El malestar en la globalización*, Taurus, Madrid, 2002, págs. 314.

STREETEN, P.: «Integración, interdependencia y globalización», en *Finanzas & Desarrollo*, junio 2001, págs. 34-37, disponible en la página Web: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2001/06/pdf/streeten.pdf>

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES SOCIALES INTERNACIONALES: «Alemania, La ley de Convenios Colectivos cumple sesenta años», en *Actualidad internacional socio laboral*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 128, octubre

2009, págs. 138-152, disponible en la página Web:
<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista128/Revista128.pdf>

SUBSECRETARÍA DE TRABAJO e INMIGRACIÓN: *Encuesta de calidad de vida en el trabajo Año 2010*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Subdirección General de Estadística, Madrid, 2010, pág. 151, disponible en la página Web:
<http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2010/ANE/ECVT2010i.pdf>

TAIBO ARIAS, C.: «Unión Europea y Globalización», en *Temas para el debate*, núm. 132, 2005 (Ejemplar dedicado a: El rumbo de Europa), págs. 49-52.

TALAVERA, P.: «Derechos humanos: ¿inalienables o disponibles?», en MEGÍAS QUIRÓS, J. J. (Coord.): *Manual de Derechos humanos*, Aranzadi, Cizur Menor, 2006, págs. 207-220.

TAMAYO Y SALMORÁN, R.: *El derecho y la ciencia del derecho. Introducción a la ciencia jurídica*, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1986, págs. 233, disponible en la página Web: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/923/5.pdf>

TAYLOR, M.: «Protección jurisprudencial de los DD HH en el Sistema Europeo.», en OLLÉ SESÉ, M.; ACEBL MONFORT, L. y GARCÍA SANZ, N. (Coords.): *Derecho internacional de los derechos humanos: su vigencia para los estados y para los ciudadanos*, Anthropos, Barcelona, 2009, págs. 179-185.

TEITELBAUM, A.: *El capitalismo por dentro (Parte III)*, publicación electrónica de 22 de marzo de 2012 disponible en la página Web: <http://www.argenpress.info/2012/03/el-capitalismo-por-dentro-parte-iii.html>

TEITELBAUM, A.: *La armadura del capitalismo. El poder de las sociedades transnacionales en el mundo contemporáneo*, Icaria&Antrazyt, Barcelona, 2010, págs. 334. *El poder de las sociedades transnacionales en el mundo contemporáneo*, Icaria&Antrazyt, Barcelona, 2010.

TEXIER, P.: «Exigibilidad de los derechos económicos, sociales y culturales en los sistemas universales de protección de los derechos humanos», en IIDH.: *Memoria II Curso Interamericano Sociedad Civil y Derechos Humanos*, IIDH, San José, 2002, págs. 303-322, disponible en la página Web: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/15269.pdf>

Texto del Convenio Mundial ICEM - Endesa protocolo por el que se institucionaliza la interlocución a nivel internacional entre la alta dirección de Endesa y la representación sindical, Madrid, 25 de enero de 2002, disponible en la página Web:
<http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Endesa/endesa-gfa-spanish.pdf>

TICKNER, A. B. y MEJÍA, O.: «Hacia una teoría del Estado democrático en América Latina», en *Revista Colombia Internacional*, núm. 16, octubre-diciembre 1991, págs. 35-44, disponible en la página Web:
<http://colombiainternacional.uniandes.edu.co/view.php/121/view.php>

TOLEDO PATIÑO, A.: «Globalización, Estado-nación y espacios sociales», en *Iztapalapa, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, México D. F., núm. 46, 1999, págs. 35-52, disponible en la página Web:
<http://tesiuami.uam.mx/revistasuam/iztapalapa/include/getdoc.php?id=601&article=616&mode=pdf>

- TORO, D.: «El enfoque estratégico de la responsabilidad social corporativa: revisión de la literatura académica», en *Intangible Capital*, vol. 2, núm. 14, octubre-diciembre 2006, págs. 338-358, disponible en la página Web: <http://www.clubexcelencia.org/foro/ficheros/GTVS/04%2009%20Articulo%20-%20Toro%202006.pdf>
- TREBILCOCK, A.: «Relaciones laborales y gestión de recursos humanos: visión general.», en MAGER STELLMAN, J. (Dir.): *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1998, vol. 1, parte III: gestión y política, capítulo 21: Relaciones laborales y gestión de recursos humanos, págs. 21.2-21.9, disponible en la página Web: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/21.pdf>
- TRUYOL Y SERRA, A.: *Los derechos humanos*, Tecnos, Madrid, 2000, págs. 200.
- UGARTE CATALDO, J. L.: «La tutela de derechos fundamentales y el derecho del trabajo: de erizo a zorro», en *Revista de derecho*, Universidad Austral de Chile (Valdivia), vol. 20, núm. 2, diciembre 2007, págs. 49-67, disponible en la página Web: <http://www.scielo.cl/pdf/revider/v20n2/art03.pdf>
- UGT y CC.OO.: «Propuesta sindical prioritaria», en *Política y sociedad*, núm. 5, 1990, págs. 73-87, disponible en la página Web: <http://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO9090120073A/30630>
- UNICEF: «La mutilación/excisión genital de la mujer», en UNICEF: *Hojas informativas sobre la protección de la infancia*, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), mayo, 2006, sin paginación al ser una versión online disponible en la página Web: http://www.unicef.org/spanish/protection/files/FGM_sp.pdf
- UNICEF: *Comunicación, desarrollo y derechos humanos*, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia UNICEF Argentina, Buenos Aires, 2006, págs. 72, disponible en la página Web: <http://www.unicef.org/argentina/spanish/EDUPAScuadernillo-1%281%29.pdf>
- UNIÓN INTERPARLAMENTARIA y OFICINA DE LAS NACIONES UNIDAS CONTRA LA DROGA Y EL DELITO: *La lucha contra la trata de personas, manual para parlamentarios*, UNODC, 2009, págs. 91, disponible en la página Web: http://www.unodc.org/documents/human-trafficking/Handbook_for_Parliamentarians_Spanish.pdf
- URCELAY ALONSO, J.: *La responsabilidad Social de la Empresa en la gestión de las Pymes*, Colección EOI Empresas, Fundación EOI, Madrid, 2007, págs. 192.
- URTEAGA, E.: «El modelo escandinavo y su transposición en los países europeos», en *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, núm. 16 2008, págs. 59-80, disponible en la página Web: http://www.ehu.eus/ojs/index.php/lan_harremanak/article/download/3098/2724
- VALDÉS ALONSO, A.: *Responsabilidad social de la empresa y relaciones laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, págs. 333.
- VALDÉS DAL-RÉ, F.: «Soft law, Derecho del Trabajo y orden económico globalizado», en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2005, págs. 37-53.
- VAN DER LAAT ECHEVARRÍA, B.: «Cláusulas sociales, códigos de conducta y normas de responsabilidad social del empresariado», en GARCÍA LASO, A. y SANGUINETI

- RAYMOND, W.: *Globalización económica y relaciones laborales*, Alquilafuente, 59, Ediciones Universidad de Salamanca, Salamanca, 2003, págs.153-176.
- VARELA PARACHE, F. y VARELA PARACHE, M.: «España y los organismos económicos internacionales», en *Información Comercial Española*, núm. 826, noviembre 2005, págs. 167-177, disponible en la página Web: http://www.revistasice.com/CachePDF/ICE_826_167-177__8D477CF1B73B5882DA3E622F7020934F.pdf
- VARGAS ÁVILA, R.: «El sindicato y sus retos ante las transformaciones económicas y sociales», en *Revista Prolegómenos. Derechos y Valores*, Bogotá, Colombia, vol. 13, núm. 26, julio-diciembre 2010, págs. 179-199, disponible en la página Web: <http://www.redalyc.org/pdf/876/87617274011.pdf>
- VASAK, K. (Edit.): *Las dimensiones internacionales de los derechos humanos*, Serbal-UNESCO, Barcelona, 1984, vol. I. págs. 963.
- VASAPOLLO, L.: «La precariedad como paradigma de la reestructuración capitalista en la fase de la crisis estructural», en *XI Jornadas de Economía Crítica*, Bilbao, 2008, pág. 1-12, disponible en la página Web: <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/ec/ecocri/cas/vasapollo.pdf>
- VÁZQUEZ GUTIÉRREZ, J. P.: «Nuevas tecnologías, conocimiento y formación», en *Acciones e Investigaciones Sociales*, núm.15, octubre, 2002, págs. 131-158, disponible en la página Web: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=284120>
- VELARDE, C. y GERALDO, T.: «Universalidad de los derechos humanos y su defensa internacional», en MEGÍAS QUIRÓS, J. J. (Coord.): *Manual de Derechos humanos*. Aranzadi, Cizur Menor, 2006, págs. 223-240.
- VELÁZQUEZ BECERRIL, C. A. y PÉREZ PÉREZ, G.: «Las transformaciones del Estado-nación en el contexto de la globalización», en *Política y Cultura*, núm. 34, 2010, págs. 107-127, disponible en la página Web: <http://www.scielo.org.mx/pdf/polcul/n34/n34a6.pdf>
- VIDA SORIA, J.: «Artículo 28.: Derechos sindicales y huelga», en ALZAGA VILLAMIL, O.(Dir.): *Comentarios a la constitución española de 1978 vol. III (Artículos 24 a 38)*, Editoriales de derecho reunidas, Madrid, 1983, págs. 201-241.
- VIDIGAL DE OLIVEIRA, A.: *Protección internacional de los derechos humanos-justificaciones técnico-jurídicas para la creación de un tribunal mundial de derechos humanos*, Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas Doctorado en Estudios Avanzados en Derechos Humanos, Getafe, Madrid, septiembre 2011, págs. 717, disponible en la página Web: http://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/13300/alexandre_vidigal_tesis.pdf?sequence=1
- VIÉGAS E SILVA, M.: «El nuevo Consejo de Derechos Humanos de la ONU: algunas consideraciones sobre su creación y su primer año de funcionamiento», en *Int. Law: Rev. Colombiana Derecho Internacional*, núm. 12: Edición Especial 2008, págs. 35-66, disponible en la página Web: <http://www.scielo.org.co/pdf/ilrdi/n12/n12a03.pdf>
- VIEGAS E SILVA, M.: *El Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas*, Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas Doctorado en Estudios Avanzados en Derechos Humanos, Getafe, Madrid, octubre 2011, págs 667, disponible en la página Web: http://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/13300/alexandre_vidigal_tesis.pdf?sequence=1

archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/12939/marisa_viegas_tesis.pdf?sequence=1

- VILLAGRASA, J.: «Globalización, comercio internacional, proteccionismo y aduanas», en *Ecclesia*, núm. 4, 2006, págs. 471-477, disponible la página Web: <http://www.hacienda.go.cr/centro/datos/Articulo/Globalizaci%C3%B3n,%20comercio%20internacional,%20proteccionismo%20y%20aduanas.pdf>
- VILLÁN DURÁN, C.: «La Declaración Universal de Derechos Humanos en la Práctica de las Naciones Unidas», en BLANC ALTEMIR, A. (Edit.): *La Protección Internacional de los Derechos Humanos a los cincuenta años de la Declaración Universal*, Tecnos, Madrid, 2001, págs. 51-61.
- VILLÁN DURÁN, C.: *Curso de derecho internacional de los derechos humanos*, Trotta, Madrid, 2002, págs. 1028.
- VILLENA, C.: «¿Qué es la burocracia sindical?», en señalamientos a la *Revista Nuevo Topo*, núm. 7, 2010, págs. 1-15, disponible en la página Web: <http://xa.yimg.com/kq/groups/25395164/1731027392/name/que+es+la+burocracia+sindical++se%C3%B1alamientos+a+la+revista+nuevo+topo+cesar+villena.pdf>
- VIVERO SERRANO, J. B.: «Las redes sindicales de empresas multinacionales como manifestaciones de base del sindicalismo internacional», en SANGUINETI RAYMOND, W. (Dir.): *La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española*, Cinca, Madrid, 2014, págs. 181-197.
- VON BOGDANDY, A.: «Globalización y Europa: ¿cómo cuadrar democracia, globalización y derecho internacional?», en *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Granada*, núm. 9, 2006, págs. 13-39, consultada para esta investigación en la página Web: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3019/10.pdf>
- WADDINGTON, J.: «Afiliación sindical en Europa La magnitud del problema y la variedad de las respuestas sindicales», en *Documento de trabajo para la Universidad de verano de la CES/ETUI-REHS de los dirigentes sindicales europeos*, ETUI-REHS Departamento de Investigación, Florencia, 2005, págs. 9, disponible en la página Web: http://eurored.ccoo.es/comunes/recursos/99999/doc1482_Documento_de_trabajo_sobre_la_afiliacion_sindical_en_Europa.pdf
- WEBB, B. y WEBB, S.: *Historia del sindicalismo 1666-1920*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1990, págs. 726.
- WITKER, J.: «Los derechos económicos y sociales (DESC) en el contexto de la globalización», en DÍAZ MÜLLER, L.(Coord.): *V Jornadas: crisis y derechos humanos*, Universidad Nacional Autónoma de México, México D. F., 2010, págs. 43-50, disponible en la página Web: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2897/4.pdf>
- WORLD COMSIÓN ON THE SOCIAL DIMENSIONS OF GLOBALIZATION: *A fair globalization: creating opportunities for all*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2004, pág. 168, disponible en la página Web: <http://www.ilo.org/public/english/wcsdg/docs/report.pdf>
- WORLD ECONOMIC FORUM: *Global Risks 2011 Sixth Edition. An initiative of the Risk Response Network*, World Economic Forum, Ginebra, enero 2011, págs. 56, disponible en la dirección Web: <http://reports.weforum.org/wp-content/blogs.dir/1/mp/uploads/pages/files/global-risks-2011.pdf>

WÜRTELE, W.: «La FITIM y las corporaciones multinacionales», en *Nueva sociedad*, núm. 38, septiembre-octubre 1978, págs. 67-93, disponible en la página Web: http://www.nuso.org/upload/articulos/471_1.pdf

ZAPATERO RANZ, J. A.: « Estudio preliminar: Sindicalismo y evolución: una perspectiva española», en HECKSCHER, C.(SERRANO GONZÁLEZ, A. Traductor): *El Nuevo sindicalismo: la participación del trabajador en la empresa de transformación*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1993, págs. 9-46.

ZUFIAUR NARVAIZA, J. M^a.: «Globalización económica y deslocalizaciones productivas», en *Claridad, Revista Trimestral de Pensamiento y Análisis*, UGT, Madrid, invierno 2004, cuarta etapa, págs. 7-20, disponible en la página Web: [http://bases.cortesaragon.es/bases/NDocumen.nsf/a3dda4c18f885906c1256c860041ef49/59180c4bbd94be24c1257387003dde71/\\$FILE/Globalizaci%C3%B3n.pdf](http://bases.cortesaragon.es/bases/NDocumen.nsf/a3dda4c18f885906c1256c860041ef49/59180c4bbd94be24c1257387003dde71/$FILE/Globalizaci%C3%B3n.pdf)

ZUFIAUR NARVAIZA, J. M^a.: «Globalización económica y deslocalizaciones productivas», en *Relaciones laborales, tomo I*, 2005, págs. 1157-1176.

ZÚÑIGA, J.: «La deslocalización empresarial», en *Nueva Revista*, núm. 108, diciembre, 2006, sin paginación al ser un artículo online disponible en la página Web: <http://www.nuevarevista.net/articulos/la-deslocalizaci%C3%B3n-empresarial>